

**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
FACULDADE DE DIREITO**

**O DIREITO DE DEFESA NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARES DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS**

MARCELO ALVES DA SILVA

**JUIZ DE FORA – MG
2010**

MARCELO ALVES DA SILVA

**O DIREITO DE DEFESA NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARES DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada à Universidade
Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como
parte das exigências do Curso de Direito, para
a conclusão do curso de graduação.

Orientador: Prof. Hermes Machado da
Fonseca

**JUIZ DE FORA – MG
2010**

MARCELO ALVES DA SILVA

**O DIREITO DE DEFESA NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARES DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS**

Banca examinadora

Prof. Hermes Machado da Fonseca
Universidade Presidente Antônio Carlos

Prof.
Universidade Presidente Antônio Carlos

Prof.
Universidade Presidente Antônio Carlos

JUIZ DE FORA – MG

2010

“Já que nada é mais revoltante e degradante do que amargar docilmente o efeito de um ato ilegal e injusto, somente existe uma realidade mais vil e desonrosa que a ação de tolher o direito de defesa de outrem: o resignar-se diante dela.”

José Armando da Costa

Dedico este trabalho aos corajosos policiais militares mineiros que participaram do movimento grevista ocorrido no ano de 1997, fato que entrou para a história do país e foi um grito de liberdade, de que algo necessitava mudar, mormente o regulamento disciplinar.

AGRADECIMENTOS

Aos colegas de faculdade, pela amizade que me propiciaram nesta etapa da vida.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento desta pesquisa.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

art. - artigo

atual.- atualizada

PM – Polícia Militar

BPM - Batalhão de Polícia Militar

BIR - Boletim Interno Reservado

PMMG – Polícia Militar de Minas Gerais

CEDM - Código de Ética e Disciplina dos Militares

CEDMU - Conselho de Ética e Disciplina de Militares da Unidade

CPAD - Comissão de Processo Administrativo Disciplinar

CR - Constituição da República

CP - Código Penal

CPM - Código Penal Militar

CPP - Código de Processo Penal

CPPM - Código de Processo Penal Militar

EC - Emenda Constitucional

fls.- folhas

IPM - Inquérito Policial Militar

inc.- inciso

MAPPAD - Manual Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares

n. - número

PAD - Processo Administrativo Disciplinar

PADS - Processo Administrativo Disciplinar Sumário

CBMMG – Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais

DRH – Diretoria de Recursos Humanos da Polícia Militar

SIRH – Sistema de Recursos Humanos

SR - Sindicância Regular

RIP – Relatório de Investigação Preliminar

UNIPAC – Universidade Presidente Antônio Carlos

RESUMO

(SILVA, Marcelo Alves da. **O Direito de Defesa nos Processos Administrativos Disciplinares da Polícia Militar de Minas Gerais**. UNIPAC, 2010. Monografia (Graduação em Direito))

O processo administrativo disciplinar tem como escopo averiguar eventuais ilícitos administrativos cometidos por servidores públicos, aplicando-se, conforme o caso, a respectiva punição. Mas para a validade de tal processo a Administração Pública deve atentar-se para os princípios insertos na Constituição da República, bem como na Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito federal, destacando-se dentre eles o contraditório e a ampla defesa. O Estado de Minas Gerais editou, em 19 de junho de 2002, a Lei Estadual nº 14.310, aplicável às Instituições Militares Estaduais, PMMG e CBMMG, criando o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado. E para melhor aplicação deste Código a PMMG, através da Resolução nº 3.666, aprovou o Manual de Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares (MAPPAD). O principal objetivo deste trabalho é estudar o processo administrativo disciplinar de maneira ampla e suas peculiaridades na PMMG, tudo sem olvidar dos princípios constitucionais do contraditório e ampla defesa. Promover-se-á, dessa forma, com a pesquisa, uma análise da dinâmica dos processos administrativos disciplinares na referida instituição.

PALAVRAS-CHAVE: Processo Administrativo Disciplinar; Contraditório; Ampla Defesa.

ABSTRACT

(SILVA, Marcelo Alves da. The Right of Defense in the Administrative Processes Discipline of the Military Police of Minas Gerais. UNIPAC, 2010. Monograph (Bachelor in Right))

The administrative process to discipline he/she has as mark to discover eventual illicit administrative committed by public servants, being applied, according to the case, the respective punishment. But for the validity of such a process the Public Administration should be looked at beginnings inserted in the Constitution of the Republic as well as in the Law n. 9.784/99, that it regulates the administrative process in the federal extent, standing out among them the contradictory and the wide defense. The State of Minas Gerais edited, in June 19, 2002, the Law State Military Institutions, PMMG and CBMMG, creating the Code of Ethics and Discipline of the Military of the State. And for better application of this Code PMMG, through the Resolution n. 3.666, approved the Technical Manual of Processes and Administrative Procedures Discipline (MAPPAD). The main objective of this work is to study the administrative process to discipline of wide way and their peculiarities in PMMG, everything without olvidar the constitutional beginnings of the contradictory and wide defense. It will be promoted, in that way, with the research, an analysis of the dynamics of the administrative processes discipline in the referred institution.

Keywords: *I process Administrative to Discipline; Contradictory; Wide Defense.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	14
2.1 Conceito.....	14
2.2 Objetivo e finalidade.....	15
2.3 Fases	17
2.4 Outros procedimentos apuratórios.....	21
2.5 Processo administrativo e poder judiciário.....	24
3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	26
3.1 Princípio da legalidade.....	26
3.2 Princípio da publicidade.....	26
3.3 Princípio da oficialidade.....	27
3.4 Princípio da garantia de defesa.....	28
3.5 Princípio da pluralidade das instâncias.....	29
3.6 Princípio do informalismo ou formalismo moderado.....	29
3.7 Princípio da verdade material.....	30
3.8 Princípio do ônus da prova.....	31
3.9 Princípio da presunção da inocência.....	32

4 OS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS.....	34
4.1 Considerações preliminares.....	34
4.2 Dos processos administrativos disciplinares em espécie.....	35
4.2.1 Comunicação disciplinar.....	35
4.2.2 Queixa disciplinar.....	37
4.2.3 Relatório de Investigação Preliminar – RIP.....	38
4.2.4 Sindicância Regular – SR.....	39
4.2.5 Processo administrativo disciplinar sumário – PADS.....	43
4.2.6 Processo administrativo disciplinar – PAD.....	44
4.2.7 Aplicação do direito de defesa nos processos administrativos disciplinares da PMMG: contraditório e ampla defesa.....	46
5 CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS.....	53
ANEXO.....	54

1 INTRODUÇÃO

Em um Estado Democrático de Direito, todo ato da Administração Pública que possa afetar direitos dos administrados deve ser regido pelos princípios do contraditório e da ampla defesa, inseridos em um devido processo legal.

Assim, o contraditório e a ampla defesa devem estar presentes no curso do processo administrativo disciplinar, que é utilizado na apuração de infrações administrativas e na imposição da respectiva sanção ao servidor público.

Tais princípios devem ser assegurados à pessoa processada, eis que, desta forma, evita-se que sirva de instrumento de perseguições e arbítrio por parte do processante.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de observância obrigatória, assegura, em seu art. 5º, inciso LV, o direito ao contraditório e à ampla defesa aos litigantes em processo judicial e também administrativo. Assim dispõe o referido dispositivo constitucional:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

LV – aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. (grifo nosso)

O direito à defesa é uma norma de eficácia plena, que está inserida dentre os direitos e garantias fundamentais elencados na Constituição da República. Tais direitos e garantias traduzem-se nas prerrogativas e limitações que tem o indivíduo perante o Estado e perante os demais cidadãos.

A Administração Pública deve obediência aos preceitos constitucionais. Desta forma, Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), como órgão da Administração Pública, não pode abster-se de observar o preceito constitucional que assegura o direito de defesa nos processos administrativos que instaura.

Ademais, é interesse dessa Instituição Militar Estadual que a apuração das infrações disciplinares e eventuais punições aconteçam de forma legítima e séria, depois de finalizado o devido processo administrativo disciplinar.

Convém salientar que o propósito desta pesquisa é apresentar o direito de defesa no ambiente funcional da Polícia Militar de Minas Gerais, demonstrando que, embora não sejam encontradas doutrinas especializadas que tratem da questão em análise, a Instituição conta com um Código de Ética e Disciplina (CEDM), um Manual de Processos e Procedimentos Administrativos Disciplinares (MAPPAD) e a Instrução 02 da Corregedoria, que asseguram aos seus servidores a aplicação do direito de defesa.

Para tanto, far-se-á uso do método dedutivo da pesquisa científica, partindo-se dos instrumentos legais e institucionais referentes à temática, para análise do alcance do direito de defesa em processos administrativos disciplinares na Instituição em estudo.

2 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

2.1 Conceito

O processo administrativo disciplinar consiste na categoria especial de processos com objeto punitivo, pertencente ao gênero processo administrativo. Pode-se afirmar, assim, que todo processo disciplinar é um processo administrativo, mas não se pode afirmar o inverso, uma vez que nem todo processo administrativo que se instaura será disciplinar.

Utilizado pela Administração Pública, o processo administrativo disciplinar, ou simplesmente processo disciplinar, como comumente é conhecido, visa apurar as irregularidades praticadas pelo servidor, impondo-lhe a devida sanção, que deve estar prevista no regulamento de cada órgão público.

Constitui, assim, uma das espécies de processo administrativo provocado por iniciativa da Autoridade Administrativa visando regular a atuação de seus agentes no desempenho de suas funções públicas.

É, portanto, o processo administrativo disciplinar um instrumento que se opera perante a autoridade administrativa para a apuração de responsabilidades do servidor, em vista de infrações praticadas no exercício das suas atribuições. Aquele se fundamenta basilamente no poder disciplinar, que é o poder que a Administração Pública tem de aplicar penalidades ou sanções a seus agentes, que cometem infrações no exercício funcional.

Verifica-se nesta espécie de processo administrativo a participação de dois sujeitos, quais sejam, de um lado a Administração Pública, a quem se atribuem as funções de parte interessada e juiz, e de outro lado o servidor, que se defende das acusações que lhe são imputadas por aquela.

Há, portanto, dada a característica dessa espécie de processo administrativo, uma superioridade da Administração Pública, o que acarreta a necessidade de se assegurar o devido processo legal, a fim de que o servidor não se encontre em desvantagem na relação processual.

2.2 Objetivo e finalidade

O objeto do processo administrativo disciplinar é a devida apuração de uma eventual falta cometida pelo servidor público no exercício funcional, que, para Santana (1999, p. 145) define-se assim: “Objeto do processo administrativo é o próprio assunto de que cuida. Acaso se destine à punição de servidor, seu objeto será a apuração da correlata falta.”.

A finalidade do processo administrativo disciplinar é a apuração imediata da falta cometida pelo servidor e, caso se comprove sua ocorrência, a aplicação justa da sanção cominada no regulamento competente do órgão público ao qual este está ligado por exercício de função.

Não tem por objetivo essa espécie de processo administrativo apurar crimes, mas tão somente ilícitos administrativos cometidos por servidores no exercício de suas funções. Assim, encerrada a investigação e proferida a decisão, esta não repercute na esfera da jurisdição penal, ou seja, não ultrapassa o âmbito administrativo.

O processo disciplinar objetiva, portanto, a apuração da responsabilidade administrativa ou funcional do servidor público, e não a apuração de sua responsabilidade criminal.

Conforme afirmado por Justen Filho:

A responsabilidade administrativa consiste no dever de responder pelos efeitos jurídico-administrativos dos atos praticados no desempenho de atividade administrativa estatal, inclusive suportando a sanção administrativa cominada em lei pela prática de ato ilícito. (JUSTEN FILHO, 2005, p. 664).

No mesmo sentido é o magistério de Santana:

A responsabilidade funcional é independente daquela que eventualmente possa ocorrer na órbita criminal e civil. São responsabilidades independentes, de modo que um mesmo fato poderá tipificar conduta irregular perante a Administração, perante as leis penais e perante as leis civis, simultaneamente, acarretando as punições respectivas, sem que isso configure bis in idem. (SANTANA, 1999, p. 146).

Comprovada a prática de um ato ilícito funcional, através de um processo administrativo prévio, em que se assegurou a ampla defesa e o contraditório ao servidor, nos termos do inc. LV do art. 5º constitucional, este sofrerá uma sanção disciplinar correspondente, obrigatoriamente prevista no regulamento ao qual está subordinado.

Conforme entendido por Justen Filho:

A sanção administrativa comporta imposição na via administrativa, sem que tal competência seja transferida para o Judiciário. Essa, aliás, é uma das diferenças fundamentais entre as sanções penais e as administrativas.

Mas a possibilidade de imposição na via administrativa não elimina a garantia fundamental do devido processo legal, assegurados o contraditório, a ampla defesa e a imparcialidade do julgador.” (JUSTEN FILHO, 2005, p. 670).

Tal sanção, que pode ser denominada de sanção administrativa funcional, consiste numa punição aplicada, por intermédio de um processo disciplinar, ao servidor que praticou uma conduta reprovável. Advirta-se que a referida punição deve ser proporcional à conduta irregular praticada pelo servidor, sob pena de ser excessiva e injusta, ferindo o princípio da proporcionalidade.

2.3 Fases

Como todo processo, também o processo administrativo disciplinar se desenvolve através do desencadear de distintas fases.

Nos dizeres de Santana:

Como processo que é, possui fases (que revelam o seu procedimento). A teoria geral do processo dá conta que essas fases não são muito diferentes de todo e qualquer processo judicial; tem começo, meio e fim. Com efeito, o procedimento principia pela instauração, seguindo-se de instrução, relatório e culmina com a decisão. (SANTANA, 1999, p. 145).

O processo administrativo disciplinar possui cinco fases distintas, quais sejam: instauração, instrução, defesa, relatório e julgamento, nesta ordem, que compõem uma lógica processual.

Havendo uma possibilidade mínima de se aplicar uma sanção disciplinar ao servidor, legítima será a instauração do processo disciplinar. Tal instauração se formaliza por uma portaria, que pode ser baseada, por exemplo, numa denúncia postulatória, numa sindicância ou numa mera notícia de irregularidade.

Referida portaria, denominada portaria inaugural, além de iniciar o processo, constituirá a Autoridade ou Comissão Processante, neste caso designando o seu respectivo presidente estabelecendo o objeto do processo disciplinar, individualizando o acusado e estabelecendo os limites da acusação.

Para que todos os efeitos produzam eficácia, deverá a portaria ser publicada em conformidade ao regulamento do respectivo órgão público, com o que se atenderá ao princípio constitucional da publicidade, previsto no art. 37, caput da CR.

Sendo ato administrativo, a portaria que determina a abertura do processo deve estar fundamentada. Sem motivação, não haverá possibilidade do exercício do contraditório e da ampla defesa.

Delimitar o âmbito de investigação é o principal efeito da portaria inaugural, devendo a Autoridade ou Comissão Processante se ater unicamente aos fatos nela narrados. Na portaria devem estar descritas, ainda que resumidamente, as irregularidades funcionais que forem imputadas ao servidor e que fundamentam a instauração do respectivo processo administrativo disciplinar.

Nesse sentido leciona Costa:

Para pôr fim a tão vergonhosa quadra histórica da nossa processualística, passando-se do inquisitório para o acusatório, o primeiro passo fundamental foi dado no sentido de limitar o objeto do processo, por ocasião da formalização de sua peça inaugural, no seu nascedouro. (COSTA, 2005, p. 206).

A portaria equivale à denúncia do processo penal e, portanto, deve ser bem elaborada e fundamentada, para que não prejudique o direito de defesa, sob pena de nulidade do processo a que dá início.

O vocábulo instrução possui origem latina, advindo do termo *instruere*, que significa orientar.

A instrução processual constitui a fase em que a Autoridade ou Comissão Processante realizará ou determinará a realização das diligências necessárias ao levantamento e produção das provas.

Conforme afirmado por Cretella Júnior:

A Comissão procederá a todas diligências convenientes, recorrendo, quando necessário, a técnicos ou peritos. Nesse sentido, a Comissão ouvirá o indiciado ou indiciados, providenciará a juntada de documentos, inquirirá testemunhas, solicitando a cooperação de técnicos e peritos autorizados para investigações diversas, como a de autenticidade de documentos, a gráfica, a contábil, enfim, para quaisquer empreendimentos que escapem ao imediato alcance das autoridades processantes. (CRETELLA JUNIOR, 2006, p. 69).

O princípio do contraditório exige que seja dada ao acusado a oportunidade de, caso queira, acompanhar esta fase, conhecendo e rebatendo as provas que lhe forem apresentadas. Essa fase é a mais importante no tocante ao esclarecimento dos fatos noticiados na instauração, razão pela qual a Administração Pública se esforça para reunir o máximo possível de provas, mas sempre direcionada no sentido de descobrir a realidade dos fatos e não no sentido de gerar duvidosas provas que inocentem ou condenem o acusado.

A fase da defesa consiste no conjunto de elementos e argumentos que o acusado reúne em seu favor. É direito do acusado, nesta fase, fazer-se assistir, facultativamente, por advogado, salvo quando a representação, por força de lei, for obrigatória.

Na fase em comento ocorrem a apresentação de razões escritas e o requerimento de produção de novas provas, caso as da instrução sejam insuficientes para sustentar as razões.

Não se verificando a intenção de subverter a ordem do processo, tumultuá-lo ou procrastiná-lo, deve a Autoridade ou Comissão Processante, em atenção ao princípio do devido processo legal, autorizar, da forma mais ampla possível, a produção de provas.

Para Costa:

A irrogação injusta de sanções disciplinares a par de constituir em si um desvalor, desmotiva o funcionário injustiçado e faz repercutir, na coletividade funcional, a descrença na honradez e dignidade da Administração, o que faz provocar, por sua vez, danosos reflexos à eficiência dos serviços geridos pelo Estado. (COSTA, 2005, p. 120).

Ademais, além de atender aos interesses do acusado, esta fase atende ao interesse do Estado em garantir que a repressão disciplinar se concretize de maneira legítima e correta. Isto porque a sanção proveniente de tal repressão condiciona a regularidade do serviço público prestado pelo órgão a que pertence o servidor punido.

Apresentada a defesa, a Autoridade ou a Comissão Processante apresentará um relatório, no qual se concluirá pela responsabilidade ou inocência do servidor acusado. Para a

elaboração deste relatório conclusivo, a Autoridade ou Comissão confrontará as provas e argumentos produzidos pela acusação e pela defesa, confronto este que deverá ser pautado pela imparcialidade e seriedade, sob pena de se cometerem injustiças.

Nos ensinamentos de Cretella Júnior:

Relatório é a peça elaborada pela comissão processante e que, juntamente com o processo administrativo, é remetida à autoridade competente. A importante peça, em questão, constará da exposição pormenorizada dos fatos desde o início e concluirá pela inocência ou responsabilidade do acusado, indicando, se a hipótese legal for esta última, a disposição legal transgredida.” (CRETELLA JÚNIOR, 2006, p. 79).

O relatório deve ser minucioso e redigido de forma clara, precisa e objetiva. Aquele possui as funções informativa, opinativa e conclusiva.

Para se atender a função informativa, é feita uma descrição dos atos do processo, sintetizando-se as diligências desenvolvidas.

Após a descrição, é elaborada uma conclusão, na qual se emite uma opinião. No que tange ao caráter opinativo do relatório, a ele não ficará vinculada a autoridade competente para proferir o julgamento. Entretanto, “se as conclusões da comissão ou do sindicante estiverem rigorosamente de acordo com a prova dos autos, não deve, em princípio, a autoridade julgadora decidir em discordância com o que foi proposto.” (LESSA, 2006, p. 94).

O julgamento é a fase final do processo administrativo disciplinar. A decisão será proferida pela autoridade competente e será sempre motivada, isto é, devem ser expressamente indicadas as razões que ensejaram a decisão, acatando-se ou não o relatório da autoridade ou comissão processante. No caso de se aceitar a sugestão da comissão, a motivação desta corresponderá ao relatório.

Para se proferir uma decisão, só podem ser levados em consideração os elementos que integraram o respectivo processo em curso. E nela deve ser mencionado o dispositivo legal aplicável e os fatos que concretamente ensejaram sua aplicação, sob pena de ser considerada ato inválido.

2.4 Outros procedimentos apuratórios

A palavra Sindicância deriva do latim *syndicus*, que denota a noção de examinar, inquirir, pesquisar e tomar informações.

A Sindicância, em regra, é utilizada para a apuração de irregularidades praticadas pelos servidores quando ainda não há elementos suficientes para se instaurar um processo disciplinar.

Desta forma, trata-se de procedimento inquisitivo, que se presta à apuração da autoria e materialidade da infração administrativa. Comparável ao inquérito policial, que apenas investiga as infrações penais, não serve como meio para a aplicação de penalidades administrativas.

Nos dizeres de Cretella Júnior:

Sindicância administrativa ou, abreviadamente, sindicância, é o meio sumário de que se utiliza a Administração do Brasil para, sigilosa ou publicamente, com indiciados ou não, proceder à apuração de ocorrências anômalas no serviço público, as quais, confirmadas, fornecerão elementos concretos para abertura do processo administrativo contra funcionário público responsável; não confirmadas as irregularidades, o processo é arquivado. (CRETELLA JUNIOR, 2006, p. 65).

No mesmo sentido leciona Santana:

A sindicância não se confunde com o processo administrativo disciplinar. Ela se assemelha ao inquérito policial em relação à ação penal. É suporte para o processo administrativo. Não servirá de alicerce para a aplicação de pena. (SANTANA, 1999, p. 147).

A sindicância “é o meio sumário de elucidação de irregularidades no serviço para subsequente instauração de processo e punição ao infrator. Pode ser iniciada com ou sem Sindicado, bastando que haja indicação da falta a apurar.” (MEIRELLES, 2005, p.671).

Apesar de possuir caráter inquisitivo, não é a sindicância um procedimento temerário, pois é realizada com cautela pela Administração Pública. Trata-se de uma operação preliminar, que por diversas vezes evita que o Estado instaure processos dispendiosos e longos.

Mais uma vez usando os ensinamentos de Cretella Júnior:

Razões de economia processual, de prudência e de equilíbrio, de tranqüilidade e de confiança, a que se juntariam motivos de natureza técnico-científica, contribuem de maneira insofismável para a aproximação tão perfeita da veracidade dos fatos e, mais do que recomendam, exigem a abertura prévia, se possível sigilosa, da sindicância. (CRETELLA JUNIOR, 2006, p. 67).

Entretanto, em alguns casos, o caráter inquisitivo da sindicância é desvirtuado, transformando a sua natureza apuratória em punitiva. Isto se dá quando o contraditório e a ampla defesa estão previstos no procedimento disciplinado nos Estatutos Organizacionais. Nestes casos, embora se utilize a mesma denominação, não se trata propriamente de sindicância, mas de processo administrativo.

Conforme afirmado por Carvalho Filho:

Outro ponto a sublinhar é o relativo à questão da nomenclatura. O termo sindicância indica apenas a denominação usualmente dada a esse tipo especial de processo preparatório. Lamentavelmente, para aumentar a confusão, nem sempre os processos preliminares e preparatórios são denominados de sindicância, e, o que é pior, há alguns casos em que processos denominados de sindicância não têm a natureza clássica desse procedimento preparatório. Como enfrentar essa dúvida? Do modo mais simples possível, ou seja, dando maior relevo ao aspecto da **natureza** do processo, e não ao de sua **denominação**. Quer dizer: mesmo que o processo seja denominado de **sindicância**, deverá ser tratado como processo principal no caso de ter o mesmo objeto atribuído a esta categoria de processos. (CARVALHO FILHO, 2006, p. 827).

E continua o doutrinador:

A jurisprudência tem diferenciado os dois tipos de sindicância. Quando se trata de verdadeira sindicância, como processo preliminar, tem sido dispensado o princípio da ampla defesa e do contraditório. Ao contrário, quando o nome é de sindicância, mas a natureza é a de processo disciplinar principal, a exigência tem sido

considerada impostergável e sua dispensa decidida como nula. (CARVALHO FILHO, 2006, p. 827).

Destarte, tendo a sindicância natureza acusatória e não inquisitiva, deverá possuir as mesmas fases do processo disciplinar, quais sejam: instauração, instrução, defesa, relatório e julgamento. Estas fases deverão observar os mesmos princípios, normas e diretrizes que norteiam o processo disciplinar e o processo em geral.

A verdade sabida era o procedimento de imposição imediata da sanção administrativa quando fosse o servidor surpreendido cometendo uma falta disciplinar ou logo após sua prática. A sanção era imposta diante do estado de flagrância do infrator e do poder disciplinar conferido ao seu superior hierárquico.

Havia, portanto, uma punição sumária através do instituto da verdade sabida. Com a Constituição da República de 1988, a aplicação de sanções por meio deste instituto deixou de existir, já que se passou a exigir a possibilidade de defesa antes da punição.

Pelo termo de declarações, que também não mais subsiste, comprovava-se a falta disciplinar com a tomada de depoimento e confissão do acusado sobre a irregularidade que lhe é atribuída. A confissão, portanto, era suficiente para ensejar a aplicação da sanção disciplinar.

Nos dizeres de Santana:

Havia em outra ordem jurídica dois outros meios para apuração de faltas funcionais. Hoje já não mais subsistem perante a Constituição de 1988: a verdade sabida e o termo de declarações. A primeira se dá quando a infração ocorre às vistas da autoridade competente para aplicação da sanção ou na hipótese de conhecimento notório. A segunda consiste na lavratura de termo no qual o servidor faltoso declara a infração. Tanto um como outro meio de punição hoje não é mais possível. Haverá sempre que se assegurar a ampla defesa, o contraditório e o processo legal. (SANTANA, 1999, p. 148).

2.5 Processo administrativo disciplinar e poder judiciário

As decisões proferidas nos processos administrativos disciplinares podem ser revistas pelo Poder Judiciário, já que vige no nosso ordenamento jurídico o sistema inglês ou da unidade de jurisdição, que encontra fundamento no art. 5º, XXXV, CR, pelo qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito”.

Neste sistema somente as decisões do Poder Judiciário possuem a característica da definitividade. A Administração Pública não exerce função jurisdicional e, portanto, as decisões proferidas no seu âmbito sempre poderão ser questionadas judicialmente, sem a necessidade do exaurimento dos recursos internos. Contrapõe-se a ele o sistema francês, da dualidade de jurisdição ou do contencioso administrativo, que prevê a existência de uma Justiça Administrativa ao lado da Justiça do Poder Judiciário, sendo que as decisões de ambas são dotadas de definitividade, razão pela qual a decisão de uma não pode ser reapreciada pela outra.

Conforme afirmado por Di Pietro:

O direito brasileiro adotou o sistema da **jurisdição una**, pelo qual o Poder Judiciário tem o monopólio da função jurisdicional, ou seja, do poder de apreciar, com força de coisa julgada, a lesão ou ameaça de lesão a direitos individuais ou coletivos. Afastou, portanto, o sistema da dualidade de jurisdição em que, paralelamente ao Poder Judiciário, existem os órgãos do Contencioso Administrativo que exercem, como aquele, função jurisdicional sobre lides de que a Administração Pública seja parte interessada. (DI PIETRO, 2007, p. 689). (grifo no original)

Ressalte-se que o controle exercido pelo Poder Judiciário sobre os atos da Administração fica adstrito à legalidade. Assim, constatando o Poder Judiciário que houve ofensa do ato administrativo à lei, declarará sua invalidade. Como o controle é apenas da legalidade, não poderá apreciar o mérito administrativo, ou seja, a apreciação da conveniência

e oportunidade dos atos é competência exclusiva da Administração. Admitir tal apreciação seria uma invasão de atribuições e ofensa à separação de poderes, prevista no art. 2º da CR.

3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

3.1 Princípio da legalidade

Todo o desenrolar do processo administrativo disciplinar deve ser pautado pelos ditames legais. A lei deve ser constantemente observada, sob pena de nulidade do processo.

Conforme afirmado por José Armando da Costa:

Tal princípio exterioriza-se no sentido de fazer com que a repressão disciplinar seja dinamizada da forma mais legal e legítima possível, preservando os interesses da pública administração, sem descuidar os direitos individuais assegurados pela ordem jurídica ao servidor. Preordenando-se a manter o predomínio da legalidade e da justiça no funcionalismo público, deve o processo disciplinar escudar-se numa regra legal específica que assegure a sua desenvoltura dentro da legalidade objetiva, a menos que se pretenda incursionar no campo da invalidade. (COSTA, 2005, p. 58).

Pelo princípio da legalidade, tem-se que a administração pública é uma atividade que se desenvolve sob a lei, na forma da lei, nos limites da lei e para dirigir os fins assinalados pela lei. É sempre necessária a previsão legislativa como condição de validade de uma atuação administrativa, porém, é essencial que tenham efetivamente acontecido os fatos sobre os quais a lei estipulou uma consequência.

3.2 Princípio da publicidade

O princípio da publicidade, inerente aos regimes democráticos, abrange toda a atuação estatal e está expressamente previsto no art. 37, caput, da CR. O seu cabimento no

processo disciplinar é consequência da necessidade de se dar transparência aos atos administrativos, para que estes possam ser fiscalizados pelo povo, por meio dos instrumentos existentes, como a ação popular.

Os atos do processo devem ser divulgados pelos meios oficiais e seu acesso deve ser disponibilizado aos interessados. Esta é a regra, eis que há casos em que a ordem pública impõe sigilo, como, por exemplo, na defesa da intimidade das pessoas ou havendo interesse social, conforme preceitua o art. 5º, LX, CR.

3.3 Princípio da oficialidade

O princípio da oficialidade, também denominado de impulso oficial ou impulso de ofício, é usado pela Administração Pública independentemente de previsão em lei e significa que todo procedimento disciplinar é movimentado por impulso oficial, ainda que instaurado por iniciativa de um particular. Assim, o processo, após iniciado, deve ser impulsionado pela Administração até que atinja a decisão final, sob pena de responsabilidade de seus agentes.

Entretanto, o princípio da oficialidade, que expressa a responsabilidade da Administração Pública de dar andamento ao processo, independentemente de provocação, não afasta a atuação do acusado, que é garantida pelo contraditório e pela ampla defesa.

Neste sentido é o magistério de Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

O princípio da oficialidade autoriza a Administração a requerer diligências, investigar fatos de que toma conhecimento no curso do processo, solicitar pareceres, laudos, informações, rever os próprios atos e praticar tudo o que for necessário à consecução do interesse público. (DI PIETRO, 2007, p. 584).

Por força do princípio em análise a autoridade competente para decidir tem também o poder/dever de inaugurar e impulsionar o processo, até que se obtenha um resultado final conclusivo e definitivo, pelo menos no âmbito da administração pública. A administração pública tem o dever elementar de satisfazer o interesse público, não podendo depender da iniciativa de algum particular.

3.4 Princípio da garantia de defesa

A garantia de defesa advém do direito natural, mas encontra-se reforçada no nosso ordenamento jurídico constitucional. Trata-se do fornecimento ao acusado da oportunidade real de oferecer argumentos e provas a seu favor, toda vez que lhe for imputada a prática de uma conduta irregular. Ademais, sempre que produzida uma nova prova, o que é possível diante da busca da verdade material, deve-se dar ao acusado a oportunidade de se manifestar a seu respeito.

Decorrente do devido processo legal, existente nos Estados Democráticos de Direito, o princípio da garantia de defesa, que engloba ampla defesa e contraditório, é absoluto. Previsto no art. 5º, Inciso LV da CR, este princípio é inerente a todos os tipos de processos e deve ser plenamente respeitado, sob pena de nulidade.

A ampla defesa e o contraditório, por ser o objeto principal desta pesquisa, terão uma ênfase melhor no desenvolvimento do Capítulo IV.

3.5 Princípio da pluralidade das instâncias

De ofício ou por provocação do interessado, a decisão administrativa pode ser revista pela instância superior. Tal princípio decorre do poder que tem a Administração Pública de anular seus próprios atos quando eivados de ilegalidade, ou revogá-los, caso os considere inconvenientes ou inoportunos.

Para a utilização deste princípio, remédios recursais foram previstos, tais como o pedido de reconsideração, o recurso hierárquico e a revisão. Estes recursos internos não obstaculizam o acesso ao Poder Judiciário, já que este pode ser acionado independentemente do exaurimento daqueles.

O Poder Judiciário, portanto, não consiste numa segunda instância, mas, sim, numa outra esfera, autônoma e independente da administrativa, apta a rever a decisão e invalidá-la, caso se constatem ilegalidades.

3.6 Princípio do informalismo ou formalismo moderado

Dispensam-se formas rígidas e ritos solenes nos processos disciplinares. São necessárias, somente, as formalidades imprescindíveis à obtenção da certeza jurídica e à segurança procedimental, salvo imposição legal de uma determinada forma.

Assim, deve-se seguir o procedimento competente, mas uma mera inobservância de forma não acarretará nulidade se dela não resultar prejuízo considerável à defesa.

Este princípio não pode servir de fundamento para a existência de um processo disciplinar desorganizado.

É o que entende Diógenes Gasparini:

O informalismo, observe-se, não pode servir de pretexto para a existência de um processo administrativo mal-estruturado e pessimamente constituído, em que não se obedece à ordenação e à cronologia dos atos praticados. Assim, imperaria o desleixo, não o informalismo, no processo administrativo que se apresentasse faltando folhas, com folhas não numeradas e rubricadas, com a juntada ou desentranhamento de documentos sem o competente termo, com rasuras, sem ressalvas, em suas folhas, com declarações e despachos apócrifos, com informações oferecidas por agentes incompetentes, ou anotados sem as cautelas devidas. Processo administrativo que assim se apresentasse, certamente, não asseguraria o mínimo da certeza jurídica à sua conclusão, nem garantiria a credibilidade que dele se espera. Em suma, não seria de nenhuma valia. (GASPARINI, 2006, p. 931).

Portanto, no processo administrativo devem ser adotadas formas simples, sem muitas exigências, mas que propiciem um adequado nível de segurança, certeza e respeito aos direitos do acusado.

3.7 Princípio da verdade material

O princípio da verdade material ou real vigora na esfera do Direito Administrativo Disciplinar. Na busca desta verdade, a Administração Pública pode valer-se de todos os meios de prova legalmente admitidos, utilizando-se do princípio da livre investigação das provas.

Conforme afirmado por Hely Lopes Meirelles:

O princípio da verdade material, também denominado de liberdade na prova, autoriza a Administração a valer-se de qualquer prova que a autoridade processante ou julgadora tenha conhecimento, desde que a faça trasladar para o processo. É a busca da verdade material em contraste com a verdade formal. Enquanto nos

processos judiciais o juiz deve cingir-se às provas indicadas no devido tempo pelas partes, no processo administrativo a autoridade processante ou julgadora, pode, até o julgamento final, conhecer de novas provas, ainda que produzidas em outro processo ou decorrentes de fatos supervenientes que comprovem as alegações em tela. (MEIRELLES, 2005, p. 663).

As provas podem ser produzidas a qualquer tempo, não ocorrendo, nos processos disciplinares, o instituto da preclusão processual. Entretanto, deve-se sempre respeitar o legítimo direito de defesa do servidor, que terá vista dos autos para se pronunciar sobre todas as provas produzidas no processo.

Novamente nos dizeres de José Armando da Costa:

Na processualística disciplinar, é grande a supremacia do real sobre o formal. Nesse campo, o informal real, sem admitir exceções, sufoca sempre o irreal formal. Essa predominância da verdade material impõe maior liberalidade ao ritualismo processual, o que faz, entre outros ponderáveis efeitos, inexistirem, ao longo de todo o procedimento, momentos que precludam a apresentação ou colheita de qualquer meio probatório. (COSTA, 2005, p. 102).

Assim, a Administração Pública deve buscar sempre a verdade material, não se satisfazendo com a versão que a parte trazer aos autos.

3.8 Princípio do ônus da prova

Decorrente do princípio do devido processo legal, o ônus da prova no processo administrativo pertence à Administração Pública e não ao acusado. A Administração deve comprovar que o acusado transgrediu o regulamento disciplinar e não o contrário, o que, caso ocorra, poderá levar o processo à nulidade.

Conforme entendido por Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:

O Estado é o titular do jus puniendi por força do contrato social que afastou a autotutela, e assumiu para si o direito de punir. Esse direito também existe na esfera administrativa militar, que possui estreita relação com o direito penal. Mas, a existência dessa prerrogativa por parte do Estado impõe uma contraprestação, qual seja, demonstrar que o acusado efetivamente praticou o fato que lhe é imputado em atendimento ao devido processo penal, sob pena de nulidade do ato praticado.

As normas jurídicas existem para serem cumpridas, e quem viola a lei ou os preceitos de uma Corporação Militar deve ser punido, para se evitar o senso de impunidade e a crença de que o Estado de Direito permite a prevalência do desrespeito à lei.

A punição segundo os regulamentos militares existe para que o punido possa aprender a respeitar a hierarquia e a disciplina, e não mais volte a transgredir os preceitos da vida castrense. Mas, a busca da punição deve estar pautada pelo respeito aos princípios consagrados no capítulo dos direitos e garantias fundamentais do cidadão, que estão previstos no art. 5º, da Constituição Federal e na Convenção Americana de Direitos Humanos.” (ROSA, 2007, p. 141).

O ônus da prova parte da premissa de que toda afirmação precisa de sustentação, de provas para ser levada em consideração. Se tais provas e argumentos não são oferecidos, não há como imputar qualquer falta ao servidor público.

3.9 Princípio da presunção de inocência

A presunção de inocência é garantia constitucional imprescindível, eis que preconiza que o acusado é considerado sujeito de direitos dentro da relação processual e não um mero objeto do processo.

A aplicação dos princípios do devido processo legal e da presunção de inocência é uma novidade no âmbito do Direito Administrativo Disciplinar, área em que sempre existiu entendimento de que a autoridade administrativa possuía discricionariedade ao julgar seus subordinados.

Entretanto, atualmente, entende-se que, na dúvida quando da realização de um julgamento em que as provas são deficientes, não deve a autoridade julgadora agir com

discricionariedade, mas, sim, aplicar o princípio do *in dubio pro reo* e não o princípio do *in dubio pro administração*.

Novamente o ensinamento de Paulo Tadeu Rodrigues Rosa traz:

No curso da instrução probatória, pode ocorrer a dúvida quanto aos depoimentos colhidos que não levam a certeza da autoria ou materialidade da transgressão disciplinar, o que não autoriza a prolação de um seguro decreto condenatório.

A ausência de provas seguras ou de elementos que possam demonstrar que o acusado tenha violado o disposto no regulamento disciplinar leva à sua absolvição, com fundamento no princípio da inocência, afastando-se o entendimento segundo o qual no direito administrativo vige o princípio *in dubio pro administração*.

A Constituição da República, no art. 5º, inciso LVII, diz que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

Com fundamento nos dispositivos constitucionais, fica evidenciado que o princípio da inocência é aplicável ao direito administrativo. A ampla defesa e contraditório pressupõem o respeito ao princípio do devido processo legal, no qual se encontra inserido o princípio da inocência.

A autoridade administrativa deve atuar com imparcialidade nos processos sujeitos a seus julgamentos, e quando esta verificar que o conjunto probatório estampado nos autos é deficiente, deve entender pela absolvição do acusado para se evitar que este passe por humilhações e constrangimentos de difícil reparação. (ROSA, 2007, p. 146).

No âmbito administrativo-disciplinar presumem-se inocentes, portanto, todos os administrados processados até que sejam punidos de forma irrecorrível.

4 OS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

4.1 Considerações preliminares

O processo administrativo, reitera-se, é um instituto pertencente ao Direito Administrativo. Trata-se de matéria administrativa da competência legislativa de qualquer das pessoas políticas, ou seja, União, Estado-Membro, Distrito Federal ou Município.

Ressalte-se que a pessoa política que legislar sobre o processo administrativo pode estender a aplicação desta legislação à sua administração indireta.

Assim, cada esfera administrativa, geralmente, possui uma legislação própria a respeito do processo disciplinar. Cada órgão pode ter sua lei específica, inclusive.

A Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula a matéria no âmbito federal, serve de paradigma para a criação das legislações municipais e estaduais. Nesta lei, deu-se uma atenção especial ao direito de defesa.

O Estado de Minas Gerais, por meio de sua Assembléia Legislativa, editou o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais (CEDM, em anexo), Lei Estadual n. 14.310 de 19 de junho de 2002, que substituiu o então vigente Regulamento Disciplinar da Polícia Militar, R-116, de 10 de outubro de 1983, e modificou as normas que regem o processo administrativo.

Como forma de aplicar o CEDM, foi publicada em 02 de agosto de 2002 a Resolução nº 3.666, que aprovou o Manual de Processos e Procedimentos Administrativos-Disciplinares da Polícia Militar (MAPPAD).

E ainda, foi publicado em 14 de abril de 2009, a Instrução da Corregedoria N. 02/2009, com a natural evolução do direito infraconstitucional, por intermédio da jurisprudência e doutrina penal, processual e administrativa militar, impondo mudanças de comportamento nas atividades da polícia judiciária e administrativa disciplinar determinando, em consequência, necessidades de esclarecimentos, padronização e uniformização dos procedimentos, no âmbito da PMMG, de forma continuada. Tal Instrução procurou manter a mesma linha de trabalho do MAPPAD, porém trazendo novas informações e detalhando condutas a serem observadas na PMMG, resultado de alguns estudos realizados nos cursos internos da PMMG, de várias informações e sugestões encaminhadas pelas diversas Regiões e Unidades da Capital e do Interior do Estado de Minas Gerais, bem como do Ministério Público atuante na Justiça Militar Estadual.

Na Instrução N. 02/2009, ressalta-se a concepção do relatório de Investigação Preliminar (RIP), cujo objetivo é resgatar a finalidade da apuração sumária preconizada no art. 85 do MAPPAD e preconizar condutas alusivas aos levantamentos preliminares previstos em seu art. 23, bem como trazer convicção à autoridade militar para a instauração ou não do processo ou procedimento regular adequado à espécie. Assim sendo, o RIP tem a faculdade de eliminar a instauração de Procedimento Sumário (PS), devendo servir como a fase investigativa da Sindicância Regular.

4.2 Dos processos administrativos disciplinares em espécie

No âmbito dos processos administrativo disciplinares da polícia Militar de Minas Gerais observam-se seis espécies, quais sejam: Comunicação Disciplinar, Queixa Disciplinar,

Relatório Preliminar de Investigação, Sindicância Regular, Processo Administrativo Disciplinar Sumário e Processo Administrativo Disciplinar.

Vejamos cada um deles:

4.2.1 Comunicação disciplinar

A comunicação disciplinar, que está prevista nos arts. 56 e 57 do CEDM e nos arts. 90 a 97 do MAPPAD, é o modo mais usual e simples de se iniciar um processo administrativo disciplinar, sendo a forma pela qual o superior hierárquico, ao notar fato contrário à disciplina militar, praticado por subordinado, relata-o à autoridade competente, de maneira clara, concisa e precisa.

Na comunicação devem constar os dados que permitam identificar o fato, as pessoas envolvidas, o local, a data e a hora da ocorrência, assim como os elementos capazes de subsidiar a autoridade competente na busca pela verdade real.

Deverá expressar a verdade, devendo, tanto quanto possível, conter as provas ou meios de prova, como a anexação ou indicação de documentos e a apresentação de testemunhas.

O comunicante, como é conhecido aquele que confecciona tal documento, tem o prazo de 5 (cinco) dias para apresentá-lo à autoridade competente, prazo este igual ao do acusado, denominado comunicado, para apresentação de suas razões escritas de defesa, após sua devida notificação por aquela autoridade.

Tal notificação, após despacho da autoridade competente, é expedida pelo Cartório da Unidade, devendo conter o fato do qual o acusado deva se defender e a tipificação

da conduta praticada, consistente em uma ou mais das transgressões previstas nos artigos 13, 14 ou 15 do CEDM, dispositivos estes responsáveis por descrever as infrações disciplinares.

Após a apresentação da defesa, que poderá ser realizada pelo próprio militar ou por defensor por ele constituído, os autos retornam à Secretaria ou Seção de Recursos Humanos, que os remete ao Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade (CEDMU).

O CEDMU é o órgão colegiado designado pelo Comandante da Unidade, que, no caso de Batalhão de Polícia Militar (BPM), é um Tenente-Coronel, com a finalidade de lhe assessorar, nos assuntos de que trata a Lei Estadual nº 14.310/02 (CEDM).

Tal assessoramento dar-se-à por meio de minucioso exame da documentação que for submetida ao CEDMU, devendo, logo após, emitir um parecer bem fundamentado e isento, levando-se em consideração os aspectos fáticos e de direito a respeito de cada caso concreto analisado.

O Conselho de Ética é composto por três militares, superiores hierárquicos ou mais antigos que o militar cujo processo estiver sob análise. Atuará com a totalidade de seus membros e deliberará por maioria de votos, devendo o membro voto vencido justificar de forma objetiva seu voto. Terá 5 (cinco) dias úteis para realizar seu trabalho.

Após a análise do CEDMU, os autos serão remetidos à Secretaria ou Seção de Recursos Humanos da Unidade, para análise e preparação dos atos decisórios pela autoridade competente, a qual terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para exarar sua decisão.

4.2.2 Queixa disciplinar

Queixa disciplinar é a comunicação interposta por militar diretamente atingido por ato pessoal que repute irregular ou injusto praticado por superior hierárquico ou militar mais antigo (em caso de mesmo posto ou graduação).

Por decisão da autoridade superior e desde que haja solicitação do querelante, ou seja, o militar atingido, este poderá ser afastado da subordinação direta da autoridade contra quem formulou a queixa, até a decisão.

O procedimento em questão vem disciplinado nos artigos 58 do CEDM e 119 a 129 do MAPPAD, seguindo o mesmo rito da comunicação disciplinar.

Entretanto, enquanto na comunicação disciplinar o superior hierárquico dá início ao procedimento, conforme supra mencionado, na queixa disciplinar é o subordinado que o inicia.

4.2.3 Relatório de investigação preliminar - RIP

O Relatório de Investigação Preliminar (RIP), disciplinada na Instrução da Corregedoria N. 02/09, é o procedimento sigiloso que objetiva subsidiar a confecção da comunicação disciplinar, instauração de IPM, SR, PAD ou PADS.

O RIP tem caráter inquisitório, sendo regida pelos princípios pertinentes ao inquérito policial comum e militar, não se encontrando sob a égide dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Seu objetivo é apurar ato ou fato que evidencie a prática de infração penal ou disciplinar, promovendo a produção de provas quando for necessária a busca de indícios suficientes de autoria e prova de fato e quando a complexidade dos fatos exigir uma apuração preliminar a um processo acusatório. Desta forma, por inexistir contraditório e ampla defesa neste procedimento, dele não poderá culminar punição ao sindicado.

O prazo para elaboração do RIP será de 15 (quinze) dias úteis, podendo ser prorrogado por mais 10 (dez) dias corridos, em caso de necessidade.

No caso de indícios de cometimento de crime militar, o encarregado deverá relatar o fato à autoridade competente, a fim de ser instaurado IPM. E, em caso de surgimento de indícios de crime comum, a autoridade deverá comunicar o fato à autoridade de Polícia Judiciária ou ao Ministério Público, remetendo cópia do RIP, inclusive, se o fato ainda não for do conhecimento dessas autoridades.

No caso de inexistência de ilícito penal ou transgressão disciplinar, o encarregado encerrará os trabalhos, elaborando relatório e sugerindo arquivamento dos autos.

4.2.4 Sindicância regular - SR

A Sindicância Regular – SR, disciplinada nos arts. 30 a 84 do MAPPAD, é o Procedimento Administrativo utilizado pela autoridade competente, para apurar, de maneira rápida e padronizada, atos e fatos indicativos de irregularidades, que envolvam servidores da instituição antecedendo a outras providências cíveis, criminais ou administrativas

A SR, quanto a sua dinâmica, possui duas etapas distintas: a investigatória e a acusatória, devendo ser regida, portanto, pelos princípios do contraditório e ampla defesa.

O prazo para sua conclusão é de 30 (trinta) dias corridos, sendo que os primeiros 15 (quinze) dias deverão ser destinados a apuração dos fatos, sem acompanhamento do sindicado ou seu defensor, e os outros 15 (quinze) dias serão destinados à fase processual, na qual serão assegurados os postulados da ampla defesa e do contraditório ao militar em toda sua plenitude. O prazo regulamentar, nos casos em que for necessário, poderá ser prorrogado por mais 10 (dez) dias, pela autoridade delegante, mediante pedido justificado do Sindicante.

Na instauração, a Portaria, além de constituir a autoridade Sindicante, deve delimitar os fatos a serem apurados, individualizar o acusado, identificar o denunciante, se for o caso. O fato imputado, deverá constituir, em tese, infração disciplinar. A Portaria que contiver acusação alusiva à falta de natureza disciplinar deverá, sempre que possível, conter termos que a identifique com a falta específica descrita no Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais, de forma a não gerar dúvidas da acusação que está sendo imputada ao Sindicado.

O Sindicante, tão logo receba a portaria, deverá adotar, em ordem de prioridade, as seguintes providências:

Na etapa apuratória, Autuará os documentos de origem, que consiste em acondicionar toda documentação, portaria e anexos, em uma pasta, e na elaboração do Termo de Autuação, sendo este termo a folha número 01 do processo e a Portaria a de número 02. Deverá, também, ser confeccionado o Termo de Abertura, que dará início a Sindicância e descreverá a primeira diligência a ser desenvolvida.

Notificará o sindicado com a entrega do libelo acusatório, juntamente com os demais documentos, cientificando-o da faculdade de oferecer defesa prévia no prazo de 05 (cinco) dias úteis:

Nesta fase, o sindicado toma conhecimento das acusações que pesam em seu desfavor, através do libelo acusatório, que deverá conter o fato que lhe é imputado, os artigos

e incisos do CEDM em tese violados e poderá acompanhar os trabalhos pessoalmente ou por defensor devidamente constituído, podendo exercer em sua plenitude o direito à defesa.

O libelo acusatório deverá estar instruído com cópia autenticada de toda documentação. Deverá o sindicado apresentar defesa prévia, ao final dos 05 (cinco) dias, oportunidade em que poderá apresentar suas testemunhas de defesa e indicar os meios de prova que pretende utilizar para demonstrar sua inocência.

Arrolará para as oitivas, preferencialmente, na seqüência, o ofendido, o acusador, as testemunhas de defesa e por último o acusado:

Tal seqüência de oitivas tem por escopo angariar maiores subsídios na busca da verdade dos fatos.

Todos que devam depor em tal procedimento deverão ser notificados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, sobre o dia, hora e local da oitiva; inclusive o acusado deverá ser notificado destas audiências, podendo acompanhá-las, sozinho ou com seu advogado.

Não comparecendo o acusado nem seu advogado, o sindicante providenciará duas testemunhas que acompanharão o ato e ao final assinarão o termo. Neste procedimento serão ouvidas oito testemunhas, sendo quatro de acusação e quatro de defesa.

Na oitiva do acusado, que deverá também ser notificado com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas sobre o dia, hora e local da oitiva, caso não compareça acompanhado de advogado, o sindicante nomeará um defensor *ad hoc*, que seja advogado, superior hierárquico ou bacharel em direito, apenas para o ato.

O acusado que, devidamente notificado, não comparece para audição, comete, em tese, crime militar de desobediência, art. 301 do Código Penal Militar (CPM), devendo ser instaurado IPM ou realizada sua prisão em flagrante, de acordo com o Código de Processo Penal Militar (CPPM).

Providenciará outras diligências investigatórias ou requeridas pelo acusado:

Nesta fase, após a colheita das oitivas, o sindicante providenciará as diligências que surgiram nos depoimentos, tais como acareações ou perícias, e outras exigidas pelas circunstâncias fáticas.

Abrirá vista ao acusado ou seu defensor, para apresentação das razões escritas de defesa:

Após o término da instrução, com a juntada de todas as provas ao processo, o sindicante abrirá vista ao acusado, por 05 (cinco) dias úteis, para apresentação de sua defesa.

Será elaborado um Termo de Abertura de Vista contendo o libelo acusatório, no qual constarão o fato apurado, a individuação do imputado e a transgressão disciplinar em tese cometida, com a respectiva tipificação no CEDM, além de possíveis responsabilizações em caso de extravio, deterioração ou atraso na entrega dos autos.

O militar que, regularmente notificado, recebendo os autos para apresentação da defesa, não a fizer no prazo regulamentar, será declarado revel e ser-lhe-á nomeado defensor.

Após receber as razões escritas de defesa, fica proibida a produção de qualquer outra prova sem o conhecimento do acusado, devendo o sindicante encerrar o processo com a confecção do relatório.

Analizará os fatos apurados e confeccionará o relatório conclusivo:

O Relatório é uma referência ao que foi apurado, sendo confeccionado após minucioso exame dos autos, mencionando as diligências realizadas, as pessoas ouvidas e demais provas colhidas, análise das razões escritas de defesa e os resultados obtidos. Será encerrado com uma conclusão, contendo:

a) a existência, em tese, de crime militar com a respectiva tipificação legal, propondo remessa da Sindicância à Justiça Militar Estadual, nos termos da alínea “a” do art.

28, do CPPM, ou sua transformação em IPM, nos termos da alínea “f”, do art. 10, do CPPM, conforme o caso.

b) a existência de transgressão disciplinar, especificando e propondo o enquadramento do sindicado ou outras medidas administrativas.

c) a existência, em tese, de crime comum, propondo a remessa dos autos ao Ministério Público.

d) a inexistência de crime ou transgressão disciplinar, propondo neste caso, o arquivamento dos autos.

e) a submissão do sindicado a Processo Administrativo-Disciplinar ou Processo Administrativo-Disciplinar Sumário ou a outras medidas que o caso requeira.

Depois de elaborado o relatório, o sindicante remeterá os autos à autoridade competente. Esta, ao receber os autos da SR, determinará seu encaminhamento ao CEDMU para análise.

Recebendo os autos do CEDMU, devidamente analisados, a autoridade competente, no prazo de 10 (dez) dias, dará solução à sindicância.

4.2.5 Processo administrativo disciplinar sumário - PADS

O Processo Administrativo Disciplinar Sumário (PADS), previsto nos arts. 186 a 194 do MAPPAD e arts. 34 e 35 do CEDM, é instaurado com a finalidade de examinar e dar parecer sobre a incapacidade do policial militar em permanecer na situação de atividade ou inatividade.

A demissão, a qual consiste no desligamento da ativa dos quadros da PMMG, pune determinada transgressão ou decorre da incorrigibilidade do transgressor contumaz, cujo histórico e somatório de sanções indiquem sua inadaptabilidade ou incompatibilidade ao regime disciplinar da Instituição.

Assim, será submetido a PADS o militar da ativa com menos de três anos de efetivo serviço quando da ocorrência das situações a seguir relacionadas (art. 34 CEDM):

- I - reincidência em falta disciplinar de natureza grave, para o militar classificado no conceito "C";
- II - prática de ato que afete a honra pessoal ou o decore da classe, independentemente do conceito do militar.

Tal processo será elaborado por autoridade processante, que deverá ser um oficial de maior grau hierárquico do que o militar acusado.

O prazo para conclusão dos trabalhos será de 20 (vinte) dias, prorrogável por mais 10 (dez) dias.

A portaria do PADS deverá conter a nomeação do encarregado, o libelo acusatório e será acompanhada do Extrato dos Registros Funcionais do acusado e dos documentos que fundamentam a acusação.

4.2.6 Processo administrativo disciplinar - PAD

Assim como no PADS, o Processo Administrativo Disciplinar será instaurado com a finalidade de se examinar e dar parecer sobre a conveniência da permanência do militar (Oficial ou Praça), na situação de atividade ou inatividade na PMMG, tendo como princípios

o contraditório e ampla defesa. Entretanto, será aplicável apenas aos militares que já contem com no mínimo três anos de serviço efetivo, conforme art. 64 do CEDM, que assim dispõe:

Art. 64, CEDM - Será submetido a Processo Administrativo Disciplinar o militar, com no mínimo três anos de efetivo serviço, que:
I - vier a cometer nova falta disciplinar grave, se classificado no conceito "C";
II - praticar ato que afete a honra pessoal ou o decore da classe, independentemente do conceito em que estiver classificado.

Ao contrário do PADS, que é elaborado por um encarregado, o PAD é instruído pela Comissão de Processo Administrativo Disciplinar - CPAD, composta por três militares de maior grau hierárquico que o acusado.

Quanto à dinâmica do PAD, o art. 183 do MAPPAD explica as fases deste processo:

Art. 183, do MAPPAD – O PAD obedecerá em seu funcionamento o seguinte roteiro:

I - quando do recebimento da Portaria:

- a) verificar se a Portaria contém o libelo acusatório, o extrato de registros funcionais do acusado e os demais documentos de origem se encontram anexados;
- b) no caso de instauração com base no inciso I do art. 64 do CEDM, verificar se foi cumprido o determinado no art. 43 do CEDM;
- c) verificar local adequado para as reuniões da CPAD;
- d) marcar data e horário da reunião de instalação, que não poderá exceder ao prazo de 10 (dez) dias, a partir da publicação da Portaria;
- e) expedir notificação ao militar sobre a acusação que lhe é feita, contendo data e horário da reunião de instalação com antecedência mínima de 48 horas;
- f) fornecer ao acusado cópia da portaria de convocação e nomeação, e dos demais documentos que a acompanham.

II - na reunião de instalação:

- a) efetivar o compromisso dos membros da CPAD;
- b) autuar a Portaria e demais documentos;
- c) juntar a procuração concedida pelo defensor;
- d) adotar outras providências administrativas, exceto audição de pessoas.

III - nas reuniões posteriores:

- a) fazer a notificação prévia do acusado e seu defensor com no mínimo 48 horas de antecedência, salvo se já ocorreu na reunião anterior, consignado em ata;
- b) proceder ao interrogatório do acusado;
- c) conceder prazo de 05 (cinco) dias úteis para a apresentação das razões de defesa prévia do acusado;
- d) inquirir as testemunhas do PAD e da defesa;
- e) abrir o prazo para a apresentação das razões escritas finais de defesa do acusado;
- f) fazer a juntada das razões escritas de defesa;
- g) realizar a reunião de deliberação da CPAD, com redação do Relatório/Parecer do PAD;

- h) remeter os autos à CEDMU, via Secretaria ou Seção correspondente, para emissão de parecer;
- i) realizar outras diligências cabíveis.

Ao receber os autos, a autoridade convocante determinará o encaminhamento de toda documentação ao CEDMU, para análise e emissão do parecer no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Recebidos os autos do CEDMU, a autoridade convocante, no prazo de 10 (dez) dias úteis, proferirá decisão fundamentada, que será publicada em boletim, concordando ou não com os pareceres da CPAD e do CEDMU.

Concluindo pela demissão ou reforma disciplinar compulsória de militar da ativa, os autos serão remetidos ao Comandante Geral para decisão. Em se tratando de oficial, em observância ao § 1º do art. 42 combinado com o inciso VI do § 3º do art. 142 da Constituição da República, o Comandante Geral remeterá o processo, no prazo de três dias, à Justiça Militar, para decisão.

Desta forma, a competência para demissão de praças é do Comandante Geral da PMMG e, no caso de demissão de oficiais, a competência é da Justiça Militar do Estado de Minas Gerais.

Para esclarecimento, o quadro de Oficiais da PMMG é composto por:

- 1- Segundo Tenente PM
- 2- Primeiro Tenente PM
- 3- Capitão PM
- 4- Major PM
- 5- Tenente-Coronel PM
- 6- Coronel PM

Já o quadro de Praças é composto por:

- 1- Soldado de 2ª Classe PM

- 2- Soldado de 1ª Classe PM
- 3- Cabo PM
- 4- 3º Sargento PM
- 5- 2º Sargento PM
- 6- 1º Sargento PM
- 7- Subtenente PM

4.2.7 Aplicação do direito de defesa nos processos administrativos disciplinares da PMMG: contraditório e ampla defesa

O direito à defesa é uma decorrência do devido processo legal e se vincula aos processos contenciosos, dentre os quais se destacam os processos administrativos disciplinares da Polícia Militar de Minas Gerais.

Engloba os princípios do contraditório e da ampla defesa, que garantem que, ao final de qualquer processo disciplinar, seja proferida uma decisão justa e que atenda ao interesse público, alcançando o cumprimento dos direitos dos administrados e legitimando a ação estatal em benefício de uma utilidade pública.

O poder disciplinar, ou seja, o poder de aplicar sanções, não pode ser utilizado de forma arbitrária, devendo ser realizado por intermédio de um processo, em que se assegure o devido processo legal para se prolatar uma decisão.

Assim, é instaurando um processo disciplinar que a PMMG apurará os fatos e imputará a prática de uma infração a um de seus integrantes, propiciando-lhe meios para que

possa se defender para, só depois de constatada a prática da transgressão, aplicar-lhe a devida sanção disciplinar.

A ampla defesa e o contraditório são as garantias constitucionais que asseguram ao acusado a defesa de uma acusação que lhe é imputada.

O direito à ampla defesa possui, dentre outros, os seguintes desdobramentos:

a) a defesa deve ser sempre anterior à decisão. Assim, não se aplica sanção sem que tenha havido um prévio e devido processo legal;

b) é assegurado o direito de interposição de recursos administrativos;

c) há o direito à defesa técnica, que é aquela exercida por profissional habilitado, ou seja, por um advogado;

d) há o direito de notificação, consistente na comunicação do acusado no início do processo administrativo. Na notificação devem constar a indicação dos fatos e os fundamentos da acusação. Ademais, o acusado deve ser, com antecedência, cientificado das medidas ou dos atos referentes à produção de provas, podendo ter acesso a documentos e certidões em poder da Administração Pública, a fim de elaborar sua defesa;

e) o acusado pode solicitar a produção das provas que entender pertinentes, cabendo à Comissão Processante indeferi-las apenas se totalmente descabidas ou com intuito meramente protelatório.

Por sua vez, o direito ao contraditório possui desdobramentos, dentre os quais destacam-se:

a) conhecimento dos fatos que basearam a instauração do processo e de todos os demais documentos, provas e dados que surgirem no seu curso;

b) direito de audiência das partes, que significa a possibilidade de manifestação do ponto de vista sobre os fatos, documentos e argumentos apresentados pela Administração Pública ou por terceiros. Engloba o direito de propositura de provas e de tê-las produzidas e

apreciadas, além do direito a um prazo suficiente para o preparo das observações a serem contrapostas;

c) obrigatoriedade da Administração Pública motivar todos os seus atos, o que reforça a transparência administrativa e o respeito à legalidade, facilitando, ainda, a fiscalização e o controle das decisões.

A garantia de defesa deve ser assegurada em sua plenitude, a fim de que uma eventual punição à prática de uma transgressão disciplinar seja aplicada de forma justa, lícita e transparente.

Analisando-se os processos administrativos disciplinares em espécie existentes na legislação interna da PMMG, observa-se que a garantia de defesa está presente em todos eles, exceto no Relatório de Investigação Preliminar (RIP), que, como visto, não tem o condão de punir, mas apenas de investigar, razão pela qual aquela garantia se mostra dispensável.

As características elencadas abaixo, em rol meramente exemplificativo, podem ser visualizadas nos referidos processos administrativos, senão vejamos:

a) direito de conhecer a acusação e as razões que a motivaram, através de uma notificação, e de ter vista dos autos do processo disciplinar;

b) direito de constituir advogado, a fim de que este apresente uma defesa técnica;

c) direito de apresentar defesa preliminar;

d) direito de indicar provas que entender necessárias, englobando-se o de apresentar rol de testemunhas, e de conhecer previamente as diligências e atos instrutórios, para que possa acompanhá-los;

e) acesso aos locais de trabalho da comissão ou do sindicante, a fim de que o acusado possa inquirir, reinquirir e contraditar testemunhas, devendo, para tal finalidade, ser previamente notificado a respeito da realização das audiências, com a especificação do local, dia e horário;

f) oportunidade de oferecer razões de defesa final de forma escrita, ao final da instrução;

g) possibilidade de interposição de recursos na esfera administrativa.

O MAPPAD (instrumento normativo da PMMG) e o CEDM (instrumento normativo estadual aplicável aos militares), ao resguardar o direito de defesa em seus processos disciplinares, mostram-se coerentes com o preceito constitucional estabelecido no art. 5º, LV, CR, e com a Lei nº 9.784/99, mormente com seus arts. 2º e 3º.

A referida lei, em seu art. 2º, impõe à Administração Pública o dever de obediência aos princípios da ampla defesa e contraditório, dentre outros. No parágrafo único do mesmo artigo, estão elencados alguns critérios que devem ser observados nos processos administrativos, destacando-se a necessidade de observância das formalidades essenciais à garantia de direitos dos administrados e a garantia dos direitos à comunicação, apresentação de alegações finais, produção de provas e interposição de recursos. Ademais, o seu art. 3º, em rol exemplificativo, enumera direitos dos administrados, tais como o direito de ciência da acusação, vista dos autos e faculdade de assistência por advogado.

Verifica-se que há, portanto, consonância das disposições da legislação institucional da PMMG e da legislação estadual, consistente no CEDM, com a CR e a legislação que trata do processo administrativo no âmbito federal. Agiu, assim, o Estado de Minas Gerais, com acerto ao se coadunar com as garantias de defesa, criando o CEDM, de aplicação aos integrantes da PMMG e do CBMMG. E, como forma de melhor aplicar o CEDM, a PMMG editou o MAPPAD e a Instrução 02 da Corregedoria.

5 CONCLUSÃO

A repressão estatal às faltas disciplinares, num Estado Democrático de Direito, como é o caso do Brasil, deve ser realizada da maneira mais legítima e correta possível, isto é, de modo a cumprir o preceito constitucional.

O processo administrativo disciplinar é instrumento legítimo do poder estatal, mas também é fonte de fiscalização e participação, já que o acusado pode interferir nos atos que eventualmente venham lhe prejudicar.

No ambiente funcional, os servidores necessitam de garantias para que possam exercer suas atribuições, pois a aplicação injusta de sanções geraria desmotivação no trabalho e descrença na honradez e probidade da Administração Pública.

Os integrantes da PMMG, responsáveis pela segurança de vidas e bens, para o bom desempenho de suas funções, necessitam da certeza da aplicabilidade do direito de defesa, caso venham a cometer ilícitos funcionais.

Se a legislação a que se submetem não lhes assegurasse tal direito, trabalhariam com insegurança numa instituição em que vigem os princípios da hierarquia e disciplina, fato que comprometeria a própria Corporação e, em consequência, afetaria a sociedade, destinatária dos serviços estatais de segurança pública.

Então, com a preocupação de efetivar as garantias previstas na Constituição da República, é que o Estado de Minas Gerais criou o CEDM, de aplicação aos integrantes da PMMG e do CBMMG. E, atento à nova realidade trazida pelo CEDM e como forma de melhor aplicá-lo, a PMMG editou o MAPPAD e a Instrução 02 da Corregedoria.

Diante do exposto neste descritivo trabalho de pesquisa, conclui-se que os policiais militares mineiros poderão desempenhar suas funções com tranquilidade, pois, caso

cometam alguma transgressão disciplinar, terão respeitadas suas garantias de defesa dentro de um devido processo legal administrativo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

COSTA, José Armando da. **Teoria e prática do processo administrativo disciplinar**. 5. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

CRETELLA JUNIOR, José. **Prática do processo administrativo**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
FIGUEIREDO, Lúcia Valle. **Comentários à lei federal de processo administrativo (Lei nº 9.784/99)**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LESSA, Sebastião José. **Do processo administrativo disciplinar e da sindicância**: doutrina, jurisprudência e prática. 4. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2006.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais**. 11. ed. Belo Horizonte: Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2003.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. **Processo administrativo disciplinar militar**: forças militares estaduais e forças armadas – aspectos legais e constitucionais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SANTANA, Jair Eduardo. **Direito administrativo resumido**. 2. ed. Belo Horizonte: Inédita, 1999.

ANEXO - CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA DOS MILITARES (CEDM)

Dispõe sobre o Código de Ética e
Disciplina dos Militares do Estado
de Minas Gerais.

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes,
decretou e eu, em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I Disposições Gerais CAPÍTULO I Generalidades

Art. 1º - O Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais - CEDM - tem por finalidade definir, especificar e classificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a sanções disciplinares, conceitos, recursos, recompensas, bem como regulamentar o Processo Administrativo-Disciplinar e o funcionamento do Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade - CEDMU.

Art. 2º - Este Código aplica-se:

I - aos militares da ativa;

II - aos militares da reserva remunerada, nos casos expressamente mencionados neste Código.

Parágrafo único - Não estão sujeitos ao disposto neste Código:

I - os Coronéis Juízes do Tribunal de Justiça Militar Estadual, regidos por legislação específica;

II - (Vetado);

a) (Vetado);

b) (Vetado);

c) (Vetado).

Art. 3º - A camaradagem é indispensável ao convívio dos militares, devendo-se preservar as melhores relações sociais entre eles.

§ 1º - É dever do militar incentivar e manter a harmonia, a solidariedade e a amizade em seu ambiente social, familiar e profissional.

§ 2º - O relacionamento dos militares entre si e com os civis pautar-se-á pela civilidade, assentada em manifestações de cortesia, respeito, confiança e lealdade.

Art. 4º - Para efeito deste Código, a palavra comandante é a denominação genérica dada ao militar investido de cargo ou função de direção, comando ou chefia.

Art. 5º - Será classificado com um dos seguintes conceitos o militar que, no período de doze meses, tiver registrada em seus

assentamentos funcionais a pontuação adiante especificada:

- I - conceito "A" - cinquenta pontos positivos;
- II - conceito "B" - cinquenta pontos negativos, no máximo;
- III - conceito "C" - mais de cinquenta pontos negativos.

§ 1º - Ao ingressar nas Instituições Militares Estaduais -IMEs -, o militar será classificado no conceito "B", com zero ponto.

§ 2º - A cada ano sem punição, o militar receberá dez pontos positivos, até atingir o conceito "A".

CAPÍTULO II

Princípios de Hierarquia e Disciplina

Art. 6º - A hierarquia e a disciplina constituem a base institucional das IMEs.

§ 1º - A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das IMEs.

§ 2º - A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos:

- I - pronta obediência às ordens legais;
- II - observância às prescrições regulamentares;
- III - emprego de toda a capacidade em benefício do serviço;
- IV - correção de atitudes;

V - colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs.

Art. 7º - O princípio de subordinação rege todos os graus da hierarquia militar, em conformidade com o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais - EMEMG.

Art. 8º - O militar que presenciar ou tomar conhecimento de prática de transgressão disciplinar comunicará o fato à autoridade competente, no prazo estabelecido no art. 57, nos limites de sua competência.

CAPÍTULO III

Ética Militar

Art. 9º - A honra, o sentimento do dever militar e a correção de atitudes impõem conduta moral e profissional irrepreensíveis a todo integrante das IMEs, o qual deve observar os seguintes princípios de ética militar:

I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade profissional;

II - observar os princípios da Administração Pública, no exercício das atribuições que lhe couberem em decorrência do cargo;

III - respeitar a dignidade da pessoa humana;

IV - cumprir e fazer cumprir as leis, códigos, resoluções, instruções e ordens das autoridades competentes;

V - ser justo e imparcial na apreciação e avaliação dos atos praticados por integrantes das IMEs;

VI - zelar pelo seu próprio preparo profissional e incentivar

a mesma prática nos companheiros, em prol do cumprimento da missão comum;

VII - praticar a camaradagem e desenvolver o espírito de cooperação;

VIII - ser discreto e cortês em suas atitudes, maneiras e linguagem e observar as normas da boa educação;

IX - abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de assuntos internos das IMEs ou de matéria sigilosa;

X - cumprir seus deveres de cidadão;

XI - respeitar as autoridades civis e militares;

XII - garantir assistência moral e material à família ou contribuir para ela;

XIII - preservar e praticar, mesmo fora do serviço ou quando já na reserva remunerada, os preceitos da ética militar;

XIV - exercitar a proatividade no desempenho profissional;

XV - abster-se de fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidade pessoal de qualquer natureza ou encaminhar negócios particulares ou de terceiros;

XVI - abster-se, mesmo na reserva remunerada, do uso das designações hierárquicas:

a) em atividades liberais, comerciais ou industriais;

b) para discutir ou provocar discussão pela imprensa a respeito de assuntos institucionais;

c) no exercício de cargo de natureza civil, na iniciativa privada;

d) em atividades religiosas;

e) em circunstâncias prejudiciais à imagem das IMEs.

Parágrafo único - Os princípios éticos orientarão a conduta do militar e as ações dos comandantes para adequá-las às exigências das IMEs, dando-se sempre, entre essas ações, preferência àquelas de cunho educacional.

Art. 10 - Sempre que possível, a autoridade competente para aplicar a sanção disciplinar verificará a conveniência e a oportunidade de substituí-la por aconselhamento ou advertência verbal pessoal, ouvido o CEDMU.

TÍTULO II

Transgressões Disciplinares

CAPÍTULO I

Definições, Classificações e Especificações

Art. 11 - Transgressão disciplinar é toda ofensa concreta aos princípios da ética e aos deveres inerentes às atividades das IMEs em sua manifestação elementar e simples, objetivamente especificada neste Código, distinguindo-se da infração penal, considerada violação dos bens juridicamente tutelados pelo Código Penal Militar ou comum.

Art. 12 - A transgressão disciplinar será leve, média ou grave, conforme classificação atribuída nos artigos seguintes, podendo ser atenuada ou agravada, consoante a pontuação recebida da autoridade sancionadora e a decorrente de atenuantes e agravantes.

Art. 13 - São transgressões disciplinares de natureza grave:

I - praticar ato atentatório à dignidade da pessoa ou que ofenda os princípios da cidadania e dos direitos humanos, devidamente comprovado em procedimento apuratório;

II - concorrer para o desprestígio da respectiva IME, por meio da prática de crime doloso devidamente comprovado em procedimento apuratório, que, por sua natureza, amplitude e repercussão, afete gravemente a credibilidade e a imagem dos militares;

III - faltar, publicamente, com o decoro pessoal, dando causa a grave escândalo que comprometa a honra pessoal e o decoro da classe;

IV - exercer coação ou assediar pessoas com as quais mantenha relações funcionais;

V - ofender ou dispensar tratamento desrespeitoso, vexatório ou humilhante a qualquer pessoa;

VI - apresentar-se com sinais de embriaguez alcoólica ou sob efeito de outra substância entorpecente, estando em serviço, fardado, ou em situação que cause escândalo ou que ponha em perigo a segurança própria ou alheia;

VII - praticar ato violento, em situação que não caracterize infração penal;

VIII - divulgar ou contribuir para a divulgação de assunto de caráter sigiloso de que tenha conhecimento em razão do cargo ou função;

IX - utilizar-se de recursos humanos ou logísticos do Estado ou sob sua responsabilidade para satisfazer a interesses pessoais ou de terceiros;

X - exercer, em caráter privado, quando no serviço ativo, diretamente ou por interposta pessoa, atividade ou serviço cuja fiscalização caiba à Polícia Militar ou ao Corpo de Bombeiros Militar ou que se desenvolva em local sujeito à sua atuação;

XI - maltratar ou permitir que se maltrate o preso ou a pessoa apreendida sob sua custódia ou deixar de tomar providências para garantir sua integridade física;

XII - referir-se de modo depreciativo a outro militar, a autoridade e a ato da administração pública;

XIII - autorizar, promover ou tomar parte em manifestação ilícita contra ato de superior hierárquico ou contrária à disciplina militar;

XIV - agir de maneira parcial ou injusta quando da apreciação e avaliação de atos, no exercício de sua competência, causando prejuízo ou restringindo direito de qualquer pessoa;

XV - dormir em serviço;

XVI - retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício;

XVII - negar publicidade a ato oficial;

XVIII - induzir ou instigar alguém a prestar declaração falsa em procedimento penal, civil ou administrativo ou ameaçá-lo para que o faça;

XIX - fazer uso do posto ou da graduação para obter ou permitir que terceiros obtenham vantagem pecuniária indevida;

XX - faltar ao serviço.

Art. 14 - São transgressões disciplinares de natureza média:

I - executar atividades particulares durante o serviço;

II - demonstrar desídia no desempenho das funções, caracterizada por fato que revele desempenho insuficiente, desconhecimento da missão, afastamento injustificado do local ou procedimento contrário às normas legais, regulamentares e a documentos normativos, administrativos ou operacionais;

III - deixar de cumprir ordem legal ou atribuir a outrem, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atividade que lhe competir;

IV - assumir compromisso em nome da IME ou representá-la indevidamente;

V - usar indevidamente prerrogativa inerente a integrante das IMEs;

VI - descumprir norma técnica de utilização e manuseio de armamento ou equipamento;

VII - faltar com a verdade, na condição de testemunha, ou omitir fato do qual tenha conhecimento, assegurado o exercício constitucional da ampla defesa;

VIII - deixar de providenciar medida contra irregularidade de que venha a tomar conhecimento ou esquivar-se de tomar providências a respeito de ocorrência no âmbito de suas atribuições;

IX - utilizar-se do anonimato ou envolver indevidamente o nome de outrem para esquivar-se de responsabilidade;

X - danificar ou inutilizar, por uso indevido, negligência, imprudência ou imperícia, bem da administração pública de que tenha posse ou seja detentor;

XI - deixar de observar preceito legal referente a tratamento, sinais de respeito e honras militares, definidos em normas específicas;

XII - contribuir para a desarmonia entre os integrantes das respectivas IMEs, por meio da divulgação de notícia, comentário ou comunicação infundados;

XIII - manter indevidamente em seu poder bem de terceiro ou da Fazenda Pública;

XIV - maltratar ou não ter o devido cuidado com os bens semoventes das IMEs;

XV - deixar de observar prazos regulamentares;

XVI - comparecer fardado a manifestação ou reunião de caráter político-partidário, exceto a serviço;

XVII - recusar-se a identificar-se quando justificadamente solicitado;

XVIII - não portar etiqueta de identificação quando em serviço, salvo se previamente autorizado, em operações policiais específicas;

XIX - participar, o militar da ativa, de firma comercial ou de empresa industrial de qualquer natureza, ou nelas exercer função ou emprego remunerado.

Art. 15 - São transgressões disciplinares de natureza leve:

I - chegar injustificadamente atrasado para qualquer ato de serviço de que deva participar;

II - deixar de observar norma específica de apresentação pessoal definida em regulamentação própria;

III - deixar de observar princípios de boa educação e correção de atitudes;

IV - entrar ou tentar entrar em repartição ou acessar ou tentar acessar qualquer sistema informatizado, de dados ou de proteção, para o qual não esteja autorizado;

V - retardar injustificadamente o cumprimento de ordem ou o exercício de atribuição;

VI - fumar em local onde esta prática seja legalmente vedada;

VII - permutar serviço sem permissão da autoridade competente.

CAPÍTULO II
Julgamento da Transgressão

Art. 16 - O julgamento da transgressão será precedido de análise que considere:

- I - os antecedentes do transgressor;
- II - as causas que a determinaram;
- III - a natureza dos fatos ou dos atos que a envolveram;
- IV - as conseqüências que dela possam advir.

Art. 17 - No julgamento da transgressão, serão apuradas as causas que a justifiquem e as circunstâncias que a atenuem ou agravem.

Parágrafo único - A cada atenuante será atribuído um ponto positivo e a cada agravante, um ponto negativo.

Art. 18 - Para cada transgressão, a autoridade aplicadora da sanção atribuirá pontos negativos dentro dos seguintes parâmetros:

- I - de um a dez pontos para infração de natureza leve;
- II - de onze a vinte pontos para infração de natureza média;
- III - de vinte e um a trinta pontos para infração de natureza grave.

§ 1º - Para cada transgressão, a autoridade aplicadora tomará por base a seguinte pontuação, sobre a qual incidirão, se existirem, as atenuantes e agravantes:

- I - cinco pontos para transgressão de natureza leve;
- II - quinze pontos para transgressão de natureza média;
- III - vinte e cinco pontos para transgressão de natureza grave.

§ 2º - Com os pontos atribuídos, far-se-á a computação dos pontos correspondentes às atenuantes e às agravantes, bem como da pontuação prevista no art. 51, reclassificando-se a transgressão, se for o caso.

Art. 19 - São causas de justificação:

- I - motivo de força maior ou caso fortuito, plenamente comprovado;
- II - evitar mal maior, dano ao serviço ou à ordem pública;
- III - ter sido cometida a transgressão:
 - a) na prática de ação meritória;
 - b) em estado de necessidade;
 - c) em legítima defesa própria ou de outrem;
 - d) em obediência a ordem superior, desde que manifestamente legal;
 - e) no estrito cumprimento do dever legal;
 - f) sob coação irresistível.

Parágrafo único - Não haverá punição, quando for reconhecida qualquer causa de justificação.

Art. 20 - São circunstâncias atenuantes:

- I - estar classificado no conceito "A";
- II - ter prestado serviços relevantes;
- III - ter o agente confessado espontaneamente a autoria da transgressão, quando esta for ignorada ou imputada a outrem;
- IV - ter o transgressor procurado diminuir as conseqüências da transgressão, antes da sanção, reparando os danos;

V - ter sido cometida a transgressão:

- a) para evitar conseqüências mais danosas que a própria transgressão disciplinar;
- b) em defesa própria, de seus direitos ou de outrem, desde que isso não constitua causa de justificação;
- c) por falta de experiência no serviço;
- d) por motivo de relevante valor social ou moral.

Art. 21 - São circunstâncias agravantes:

- I - estar classificado no conceito "C";
- II - prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões;
- III - reincidência de transgressões, ressalvado o disposto no art. 94;
- IV - conluio de duas ou mais pessoas;
- V - cometimento da transgressão:
 - a) durante a execução do serviço;
 - b) com abuso de autoridade hierárquica ou funcional;
 - c) estando fardado e em público;
 - d) com induzimento de outrem à prática de transgressões mediante concurso de pessoas;
 - e) com abuso de confiança inerente ao cargo ou função;
 - f) por motivo egoístico ou para satisfazer interesse pessoal ou de terceiros;
 - g) para acobertar erro próprio ou de outrem;
 - h) com o fim de obstruir ou dificultar apuração administrativa, policial ou judicial, ou o esclarecimento da verdade.

Art. 22 - Obtido o somatório de pontos, serão aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- I - de um a quatro pontos, advertência;
- II - de cinco a dez pontos, repreensão;
- III - de onze vinte pontos, prestação de serviço;
- IV - de vinte e um a trinta pontos, suspensão.

TÍTULO III
Sanções Disciplinares
CAPÍTULO I
Natureza e Amplitude

Art. 23 - A sanção disciplinar objetiva preservar a disciplina e tem caráter preventivo e educativo.

Art. 24 - Conforme a natureza, a gradação e as circunstâncias da transgressão, serão aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- I - advertência;
- II - repreensão;
- III - prestação de serviços de natureza preferencialmente operacional, correspondente a um turno de serviço semanal, que não exceda a oito horas;
- IV - suspensão, de até dez dias;
- V - reforma disciplinar compulsória;
- VI - demissão;
- VII - perda do posto, patente ou graduação do militar da

reserva.

Art. 25 - Poderão ser aplicadas, independentemente das demais sanções ou cumulativamente com elas, as seguintes medidas:

I - cancelamento de matrícula, com desligamento de curso, estágio ou exame;

II - destituição de cargo, função ou comissão;

III - movimentação de unidade ou fração.

§ 1º - Quando se tratar de falta ou abandono ao serviço ou expediente, o militar perderá os vencimentos correspondentes aos dias em que se verificar a transgressão, independentemente da sanção disciplinar.

§ 2º - As sanções disciplinares de militares serão publicadas em boletim reservado, e o transgressor notificado pessoalmente, sendo vedada a sua divulgação ostensiva, salvo quando o conhecimento for imprescindível ao caráter educativo da coletividade, assim definido pelo CEDMU.

CAPÍTULO II Disponibilidade Cautelar

Art. 26 - O Corregedor da IME, o Comandante da Unidade, o Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade - CEDMU -, o Presidente da Comissão de Processo Administrativo-Disciplinar e o Encarregado de Inquérito Policial Militar - IPM - poderão solicitar ao Comandante-Geral a disponibilidade cautelar do militar.

Art. 27 - Por ato fundamentado de competência indelegável do Comandante-Geral, o militar poderá ser colocado em disponibilidade cautelar, nas seguintes hipóteses:

I - quando der causa a grave escândalo que comprometa o decore da classe e a honra pessoal;

II - quando acusado de prática de crime ou de ato irregular que efetivamente concorra para o desprestígio das IMEs e dos militares.

§ 1º - Para declaração da disponibilidade cautelar, é imprescindível a existência de provas da conduta irregular e indícios suficientes de responsabilidade do militar.

§ 2º - A disponibilidade cautelar terá duração e local de cumprimento determinado pelo Comandante-Geral, e como pressuposto a instauração de procedimento apuratório, não podendo exceder o período de quinze dias, prorrogável por igual período, por ato daquela autoridade, em casos de reconhecida necessidade.

§ 3º - A disponibilidade cautelar assegura ao militar a percepção de vencimento e vantagens integrais do cargo.

CAPÍTULO III Execução

Art. 28 - A advertência consiste em uma admoestação verbal ao transgressor.

Art. 29 - A repreensão consiste em uma censura formal ao transgressor.

Art. 30 - A prestação de serviço consiste na atribuição ao militar de tarefa, preferencialmente de natureza operacional, fora de sua jornada habitual, correspondente a um turno de serviço semanal, que não exceda a oito horas, sem remuneração extra.

Art. 31 - A suspensão consiste em uma interrupção temporária do exercício de cargo, encargo ou função, não podendo exceder a dez dias, observado o seguinte:

I - os dias de suspensão não serão remunerados;

II - o militar suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo, encargo ou função.

Parágrafo único - A aplicação da suspensão obedecerá aos seguintes parâmetros, conforme o total de pontos apurados:

I - de vinte e um a vinte e três pontos, até três dias;

II - de vinte e quatro a vinte e cinco pontos, até cinco dias;

III - de vinte e seis a vinte e oito pontos, até oito dias;

IV - de vinte e nove a trinta pontos, até dez dias.

Art. 32 - A reforma disciplinar compulsória consiste em uma medida excepcional, de conveniência da administração, que culmina no afastamento do militar, de ofício, do serviço ativo da Corporação, pelo reiterado cometimento de faltas ou pela sua gravidade, quando contar pelo menos quinze anos de efetivo serviço.

Parágrafo único - Não poderá ser reformado disciplinarmente o militar que:

I - estiver indiciado em inquérito ou submetido a processo por crime contra o patrimônio público ou particular;

II - tiver sido condenado a pena privativa de liberdade superior a dois anos, transitada em julgado, na Justiça Comum ou Militar, ou estiver cumprindo pena;

III - cometer ato que afete a honra pessoal, a ética militar ou o decoro da classe, nos termos do inciso II do art. 64, assim reconhecido em decisão de Processo Administrativo-Disciplinar.

Art. 33 - A demissão consiste no desligamento de militar da ativa dos quadros da IME, nos termos do EMEG e deste Código.

Parágrafo único - A demissão pune determinada transgressão ou decorre da incorrigibilidade do transgressor contumaz, cujo histórico e somatório de sanções indiquem sua inadaptabilidade ou incompatibilidade ao regime disciplinar da Instituição.

Art. 34 - Ressalvado o disposto no § 1º do art. 42 da Constituição da República, a demissão de militar da ativa com menos de três anos de efetivo serviço, assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório, será precedida de Processo Administrativo-Disciplinar Sumário - PADS -, instaurado quando da ocorrência das situações a seguir relacionadas:

I - reincidência em falta disciplinar de natureza grave, para o militar classificado no conceito "C";

II - prática de ato que afete a honra pessoal ou o decoro da classe, independentemente do conceito do militar.

Art. 35 - No PADS, as razões escritas de defesa deverão ser apresentadas pelo acusado ou seu procurador legalmente constituído, no prazo de cinco dias úteis do final da instrução.

§ 1º - É assegurada a participação da defesa na instrução, por meio do requerimento da produção das provas que se fizerem necessárias, cujo deferimento ficará a critério da autoridade processante, e do arrolamento de até cinco testemunhas.

§ 2º - O acusado e seu defensor serão notificados, por escrito, com antecedência mínima de vinte e quatro horas de todos os atos instrutórios, sendo que, no caso de seu interrogatório, esse prazo será de quarenta e oito horas.

§ 3º - É permitido à defesa, no momento da qualificação, contraditar a testemunha, bem como, ao final do depoimento, formular perguntas por intermédio da autoridade processante.

§ 4º - Aplicam-se ao PADS, no que couber, as normas do Processo Administrativo-Disciplinar.

§ 5º - O prazo para conclusão do processo sumário será de vinte dias, prorrogável por mais dez dias.

Art. 36 - A demissão de militar da ativa com no mínimo três anos de efetivo serviço ocorrerá por proposta da Comissão de Processo Administrativo-Disciplinar - CPAD -, ressalvado o disposto no § 1º do art. 42 da Constituição da República.

Art. 37 - A perda da graduação consiste no desligamento dos quadros das IMEs.

Art. 38 - Será aplicado o cancelamento de matrícula, com desligamento de curso, estágio ou exame, conforme dispuser a norma escolar própria, a discentes de cursos das IMEs, observado o disposto no art. 34 ou no art. 64, dependendo de seu tempo de efetivo serviço.

Art. 39 - O discente das IMEs que era civil quando de sua admissão, ao ter cancelada sua matrícula e ser desligado do curso, observando-se o disposto no art. 34 ou no art. 64, será também excluído da Instituição.

Art. 40 - Quando o militar incorrer em ato incompatível com o exercício do cargo, função ou comissão, será destituído, independentemente da aplicação de sanção disciplinar, nos termos do inciso II do art. 25.

CAPÍTULO IV Regras de Aplicação

Art. 41 - A sanção será aplicada com justiça, serenidade, imparcialidade e isenção.

Art. 42 - O ato administrativo-disciplinar conterá:

I - a transgressão cometida, em termos concisos, com relato

objetivo dos fatos e atos ensejadores da transgressão;

II - a síntese das alegações de defesa do militar;

III - a conclusão da autoridade e a indicação expressa dos artigos e dos respectivos parágrafos, incisos, alíneas e números, quando couber, da lei ou da norma em que se enquadre o transgressor e em que se tipifiquem as circunstâncias atenuantes e agravantes, se existirem;

IV - a classificação da transgressão;

V - a sanção imposta;

VI - a classificação do conceito que passa a ter ou em que permanece o transgressor.

Art. 43 - O militar será formalmente cientificado de sua classificação no conceito "C".

Art. 44 - O cumprimento da sanção disciplinar por militar afastado do serviço ocorrerá após sua apresentação, pronto, na unidade.

CAPÍTULO V Competência para Aplicação

Art. 45 - A competência para aplicar sanção disciplinar, no âmbito da respectiva IME, é atribuição inerente ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo deferida:

I - ao Governador do Estado e Comandante-Geral, em relação àqueles que estiverem sujeitos a este Código;

II - ao Chefe do Estado-Maior, na qualidade de Subcomandante da Corporação, em relação aos militares que lhe são subordinados hierarquicamente;

III - ao Corregedor da IME, em relação aos militares sujeitos a este Código, exceto o Comandante-Geral, o Chefe do Estado-Maior e o Chefe do Gabinete Militar;

IV - ao Chefe do Gabinete Militar, em relação aos que servirem sob sua chefia ou ordens;

V - aos Diretores e Comandantes de Unidades de Comando Intermediário, em relação aos que servirem sob sua direção, comando ou ordens, dentro do respectivo sistema hierárquico;

VI - aos Comandantes de Unidade, Chefes de Centro e Chefes de Seção do Estado-Maior, em relação aos que servirem sob seu comando ou chefia.

§ 1º - Além das autoridades mencionadas nos incisos I, II e III deste artigo, compete ao Corregedor ou correspondente, na Capital, a aplicação de sanções disciplinares a militares inativos.

§ 2º - A competência descrita no parágrafo anterior é dos Comandantes de Comandos Intermediários e de Unidades, na respectiva região ou área, exceto, em ambos os casos, quanto aos oficiais inativos do último posto das IMEs.

Art. 46 - Quando a ocorrência disciplinar envolver militares de mais de uma Unidade, caberá ao Comandante imediatamente superior, na linha de subordinação, apurar ou determinar a apuração dos fatos, adotar as medidas disciplinares de sua competência ou transferir para a autoridade competente o que lhe escapar à alçada.

§ 1º - Quando duas autoridades de postos diferentes, ambas com ação disciplinar sobre o militar, conhecerem da falta, competirá à de posto mais elevado punir, salvo se esta entender que a punição cabe nos limites da competência da outra autoridade.

§ 2º - No caso de ocorrência disciplinar na qual se envolvam militar das Forças Armadas e militares estaduais, a autoridade competente das IMEs deverá tomar as medidas disciplinares referentes àqueles que lhe são subordinados.

§ 3º - A competência de que trata este artigo e seus §§ 1º e 2º será exercida também pelo Corregedor da respectiva IME.

Art. 47 - As autoridades mencionadas nos incisos I e II do art. 45 são competentes para aplicar sanção disciplinar a militar que estiver à disposição ou a serviço de órgão do poder público, independentemente da competência da autoridade sob cujas ordens estiver servindo para aplicar-lhe as sanção legal por infração funcional.

Parágrafo único - A autoridade que tiver de ouvir militar ou que lhe houver aplicado sanção disciplinar requisitará a apresentação do infrator, devendo tal requisição ser atendida no prazo de cinco dias após seu recebimento.

CAPÍTULO VI Anulação

Art. 48 - A anulação da punição consiste em tornar totalmente sem efeito o ato punitivo, desde sua publicação, ouvido o Conselho de Ética e Disciplina da Unidade.

§ 1º - Na hipótese de comprovação de ilegalidade ou injustiça, no prazo máximo de cinco anos da aplicação da sanção, o ato punitivo será anulado.

§ 2º - A anulação da punição eliminará todas as anotações nos assentamentos funcionais relativos à sua aplicação.

Art. 49 - São competentes para anular as sanções impostas por elas mesmas ou por seus subordinados as autoridades discriminadas no art. 45.

TÍTULO IV Recompensas CAPÍTULO I Definições e Especificações

Art. 50 - Recompensas são prêmios concedidos aos militares em razão de atos meritórios, serviços relevantes e inexistência de sanções disciplinares.

§ 1º - Além de outras previstas em leis e regulamentos especiais, são recompensas militares:

I - elogio;

II - dispensa de serviço;

III - cancelamento de punições;

IV - consignação de nota meritória nos assentamentos do militar, por atos relevantes relacionados com a atividade profissional, os quais não comportem outros tipos de recompensa.

§ 2º - A dispensa de que trata o inciso II do § 1º será

formalizada em documento escrito em duas vias, sendo a segunda entregue ao beneficiário.

Art. 51- As recompensas, regulamentadas em normas específicas, serão pontuadas positivamente, conforme a natureza e as circunstâncias dos fatos que as originaram, nos seguintes limites:

- I - elogio individual: cinco pontos cada;
- II - nota meritória: três pontos cada;
- III - comendas concedidas pela instituição:
 - a) Alferes Tiradentes na Polícia Militar de Minas Gerais - PMMG - ou equivalente no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - CBMMG: três pontos;
 - b) Mérito Profissional: três pontos;
 - c) Mérito Militar: três pontos;
 - d) Guimarães Rosa na PMMG ou equivalente no CBMMG: três pontos.

§ 1º - A pontuação a que se refere este artigo tem validade por doze meses a partir da data da concessão.

§ 2º - A concessão das recompensas de que trata o "caput" deste artigo será fundamentada, ouvido o CEDMU.

CAPÍTULO II Competência para Concessão

Art. 52 - A concessão de recompensa é função inerente ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo competente para fazê-la aos militares que se achem sob o seu Comando:

I - o Governador do Estado, as previstas nos incisos I, III e IV do § 1º do art. 50 e as que lhe são atribuídas em leis ou códigos;

II - o Comandante-Geral, as previstas no § 1º do art. 50, sendo a dispensa de serviço por até vinte dias;

III - o Chefe do Estado-Maior, as recompensas previstas no § 1º do art. 50, sendo a dispensa de serviço por até quinze dias;

IV - as autoridades especificadas nos incisos III a VI do art. 45, as recompensas previstas no § 1º do art. 50, sendo a dispensa de serviço por até dez dias;

V - o Comandante de Companhia e Pelotão destacados, dispensa de serviço por até três dias.

CAPÍTULO III Ampliação, Restrição e Anulação

Art. 53 - A recompensa dada por uma autoridade pode ser ampliada, restringida ou anulada por autoridade superior, que motivará seu ato.

Parágrafo único - Quando o serviço ou ato meritório prestado pelo militar ensejar recompensa que escape à alçada de uma autoridade, esta diligenciará a respectiva concessão perante a autoridade superior competente.

CAPÍTULO IV
Regras para Concessão

Art. 54 - A concessão das recompensas está subordinada às seguintes prescrições:

I - só se registram nos assentamentos dos militares os elogios e as notas meritórias obtidos no desempenho de atividades próprias das IMEs e concedidos ou homologados por autoridades competentes;

II - salvo por motivo de força maior, não se concederá a recompensa prevista no inciso II do § 1º do art. 50 a discentes, durante o período letivo, nem a militar, durante o período de manobras ou em situações extraordinárias;

III - a dispensa de serviço é concedida por dias de vinte e quatro horas, contadas da hora em que o militar começou a gozá-la.

Art. 55 - A dispensa de serviço, para ser gozada fora da sede, fica condicionada às mesmas regras da concessão de férias previstas no EMEMG.

TÍTULO V
Comunicação e Queixa Disciplinares
CAPÍTULO I
Comunicação Disciplinar

Art. 56 - A comunicação disciplinar é a formalização escrita, assinada por militar e dirigida à autoridade competente, acerca de ato ou fato contrário à disciplina.

§ 1º - A comunicação será clara, concisa e precisa, sem comentários ou opiniões pessoais, e conterá os dados que permitam identificar o fato e as pessoas ou coisas envolvidas, bem como o local, a data e a hora da ocorrência.

§ 2º - A comunicação deve ser a expressão da verdade, cabendo à autoridade a quem for dirigida encaminhá-la ao acusado, para que, no prazo de cinco dias úteis, apresente as suas alegações de defesa por escrito.

Art. 57 - A comunicação será apresentada no prazo de cinco dias úteis contados da observação ou do conhecimento do fato.

§ 1º - A administração encaminhará a comunicação ao acusado mediante notificação formal para que este apresente as alegações de defesa no prazo improrrogável de cinco dias úteis.

§ 2º - A inobservância injustificada do prazo previsto no § 1º não inviabilizará os trabalhos da autoridade, operando-se os efeitos da revelia.

CAPÍTULO II
Queixa Disciplinar

Art. 58 - Queixa é a comunicação interposta pelo militar diretamente atingido por ato pessoal que repute irregular ou injusto.

§ 1º - A apresentação da queixa será feita no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data do fato, e encaminhada por

intermédio da autoridade a quem o querelante estiver diretamente subordinado.

§ 2º - A autoridade de que trata o § 1º terá prazo de três dias para encaminhar a queixa, sob pena de incorrer no disposto no inciso XVI do art. 14 desta lei.

§ 3º - Por decisão da autoridade superior e desde que haja solicitação do querelante, este poderá ser afastado da subordinação direta da autoridade contra quem formulou a queixa, até que esta seja decidida.

§ 4º - Na formulação da queixa, será observado o disposto no art. 56.

CAPÍTULO III Recurso Disciplinar

Art. 59 - Interpor, na esfera administrativa, recurso disciplinar é direito do militar que se sentir prejudicado, ofendido ou injustiçado por qualquer ato ou decisão administrativa.

Art. 60 - Da decisão que aplicar sanção disciplinar caberá recurso à autoridade superior, com efeito suspensivo, no prazo de cinco dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil posterior ao recebimento da notificação pelo militar.

Parágrafo único - Da decisão que avaliar o recurso caberá novo recurso no prazo de cinco dias úteis.

Art. 61 - O recurso disciplinar, encaminhado por intermédio da autoridade que aplicou a sanção, será dirigido à autoridade imediatamente superior àquela, por meio de petição ou requerimento, contendo os seguintes requisitos:

I - exposição do fato e do direito;

II - as razões do pedido de reforma da decisão.

Parágrafo único - Recebido o recurso disciplinar, a autoridade que aplicou a sanção poderá reconsiderar a sua decisão, no prazo de cinco dias, ouvido o CEDMU, se entender procedente o pedido, e, caso contrário, encaminhá-lo-á ao destinatário, instruído com os argumentos e documentação necessários.

Art. 62 - A autoridade imediatamente superior proferirá decisão em cinco dias úteis, explicitando o fundamento legal, fático e a finalidade.

TÍTULO VI Processo Administrativo-Disciplinar CAPÍTULO I Destinação e Nomeação

Art. 63 - A Comissão de Processo Administrativo-Disciplinar - CPAD - é destinada a examinar e dar parecer, mediante processo especial, sobre a incapacidade de militar para permanecer na situação de atividade ou inatividade nas IMEs, tendo como princípios o contraditório e a ampla defesa.

Art. 64 - Será submetido a Processo Administrativo-Disciplinar o militar, com no mínimo três anos de efetivo serviço, que:

I - vier a cometer nova falta disciplinar grave, se classificado no conceito "C";

II - praticar ato que afete a honra pessoal ou o decoro da classe, independentemente do conceito em que estiver classificado.

Art. 65 - A CPAD será nomeada e convocada:

I - pelo Comandante Regional ou autoridade com atribuição equivalente;

II - pelo Chefe do Estado-Maior, ou por sua determinação;

III - pelo Corregedor da IME.

Art. 66 - A CPAD compõe-se de três militares de maior grau hierárquico ou mais antigos que o submetido ao processo.

§ 1º - Poderão compor a CPAD integrantes dos seguintes quadros:

I - Quadro de Oficiais Policiais Militares - QOPM -;

II - Quadro de Oficiais Bombeiros Militares - QOBM -;

III - Quadro de Oficiais Administrativos - QOA -;

IV - Quadro de Praças Policiais Militares - QPPM -;

V - Quadro de Praças Bombeiros Militares - QPBM .

§ 2º - O oficial do QOPM ou QOBM, de maior posto ou mais antigo, será o presidente; o militar de menor grau hierárquico ou mais moderno, o escrivão; o que o preceder, o interrogante e relator do processo.

§ 3º - Fica impedido de atuar na mesma Comissão o militar que:

I - tiver comunicado o fato motivador da convocação ou tiver sido encarregado do inquérito policial-militar, auto de prisão em flagrante ou sindicância sobre o fato acusatório;

II - tenha emitido parecer sobre a acusação;

III - estiver submetido a Processo Administrativo-Disciplinar;

IV - tenha parentesco consanguíneo ou afim, em linha ascendente, descendente ou colateral, até o 4º grau, com quem fez a comunicação ou realizou a apuração ou com o acusado.

§ 4º - Ficam sob suspeição para atuar na mesma Comissão os militares que:

I - sejam inimigos ou amigos íntimos do acusado;

II - tenham particular interesse na decisão da causa.

§ 5º - O militar que se enquadrar em qualquer dos incisos dos §§ 3º e 4º suscitará seu impedimento ou suspeição antes da reunião de instalação da Comissão.

Art. 67 - Havendo arguição de impedimento ou suspeição de membro da CPAD, a situação será resolvida pela autoridade convocante.

§ 1º - A arguição de impedimento poderá ser feita a qualquer tempo e a de suspeição até o término da primeira reunião, sob pena de decadência, salvo quando fundada em motivo superveniente.

§ 2º - Não constituirá causa de anulação ou nulidade do processo ou de qualquer de seus atos a participação de militar cuja suspeição não tenha sido argüida no prazo estipulado no § 1º, exceto em casos de comprovada má-fé.

CAPÍTULO II
Peças Fundamentais do Processo

Art. 68 - São peças fundamentais do processo:

- I - a autuação;
- II - a portaria;
- III - a notificação do acusado e de seu defensor, para a reunião de instalação e interrogatório;
- IV - a juntada da procuração do defensor e, no caso de insanidade mental, do ato de nomeação do seu curador;
- V - o compromisso da CPAD;
- VI - o interrogatório, salvo o caso de revelia ou deserção do acusado;
- VII - a defesa prévia do acusado, nos termos do §1º deste artigo;
- VIII - os termos de inquirição de testemunhas;
- IX - as atas das reuniões da CPAD;
- X - as razões finais de defesa do acusado;
- XI - o parecer da Comissão, que será datilografado ou digitado e assinado por todos os membros, que rubricarão todas as suas folhas.

§ 1º - O acusado e seu representante legal devem ser notificados para apresentar defesa prévia, sendo obrigatória a notificação por edital quando o primeiro for declarado revel ou não for encontrado.

§ 2º - A portaria a que se refere o inciso II deste artigo conterà a convocação da Comissão e o libelo acusatório, sendo acompanhada do Extrato dos Registros Funcionais - ERF - do acusado e dos documentos que fundamentam a acusação.

§ 3º - Quando o acusado for militar da reserva remunerada e não for localizado ou deixar de atender à notificação escrita para comparecer perante a CPAD, observar-se-ão os seguintes procedimentos:

- I - a notificação será publicada em órgão de divulgação na área do domicílio do acusado ou no órgão oficial dos Poderes do Estado;
- II - o processo correrá à revelia, se o acusado não atender à publicação no prazo de trinta dias;
- III - será designado curador em favor do revel.

Art. 69 - A nulidade do processo ou de qualquer de seus atos verificar-se-á quando existir comprovado cerceamento de defesa ou prejuízo para o acusado, decorrente de ato, fato ou omissão que configure vício insanável.

§ 1º - Os membros da CPAD manifestar-se-ão imediatamente à autoridade convocante sobre qualquer nulidade que não tenham conseguido sanar, para que a autoridade convocante mande corrigir a irregularidade ou arquivar o processo.

§ 2º - A nulidade de um ato acarreta a de outros sucessivos dele dependentes.

CAPÍTULO III
Funcionamento do Processo

Art. 70 - A CPAD, no funcionamento do processo, atenderá ao seguinte:

- I - funcionará no local que seu presidente julgar melhor

indicado para a apuração e análise do fato;

II - examinará e emitirá seu parecer, no prazo de quarenta dias, o qual, somente por motivos excepcionais, poderá ser prorrogado pela autoridade convocante, por até vinte dias;

III - exercerá suas atribuições sempre com a totalidade de seus membros;

IV - marcará, preliminarmente, a reunião de instalação no prazo de dez dias, a contar da data de publicação da portaria, por meio de seu presidente, o qual notificará o militar da acusação que lhe é feita, da data, hora e local da reunião, com até quarenta e oito horas de antecedência, fornecendo-lhe cópia da portaria e dos documentos que a acompanham;

V - a reunião de instalação terá a seguinte ordem:

a) o presidente da Comissão prestará o compromisso, em voz alta, de pé e descoberto, com as seguintes palavras: "Prometo examinar, cuidadosamente, os fatos que me forem submetidos e opinar sobre eles, com imparcialidade e justiça", ao que, em idêntica postura, cada um dos outros membros confirmará: "Assim o prometo";

b) o escrivão autuará todos os documentos apresentados, inclusive os oferecidos pelo acusado;

c) será juntada aos autos a respectiva procuração concedida ao defensor constituído pelo acusado;

VI - as razões escritas de defesa deverão ser apresentadas pelo acusado ou seu procurador legalmente constituído, no prazo de cinco dias úteis, no final da instrução;

VII - se o processo ocorrer à revelia do acusado, ser-lhe-á nomeado curador pelo presidente;

VIII - nas reuniões posteriores, proceder-se-á da seguinte forma:

a) o acusado e o seu defensor serão notificados, por escrito, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, exceto quando já tiverem sido intimados na reunião anterior, observado o interstício mínimo de vinte e quatro horas entre o término de uma reunião e a abertura de outra;

b) o militar que, na reunião de instalação, se seguir ao presidente em hierarquia ou antigüidade procederá ao interrogatório do acusado;

c) ao acusado é assegurado, após o interrogatório, prazo de cinco dias úteis para oferecer sua defesa prévia e o rol de testemunhas;

d) o interrogante inquirirá, sucessiva e separadamente, as testemunhas que a Comissão julgar necessárias ao esclarecimento da verdade e as apresentadas pelo acusado, estas limitadas a cinco, salvo nos casos em que a portaria for motivada em mais de um fato, quando o limite máximo será de dez;

e) antes de iniciado o depoimento, o acusado poderá contraditar a testemunha e, em caso de acolhimento pelo presidente da Comissão, não se lhe deferirá o compromisso ou a dispensará nos casos previstos no Código de Processo Penal Militar - CPPM;

IX - providenciará quaisquer diligências que entender necessárias à completa instrução do processo, até mesmo acareação de testemunhas e exames periciais, e indeferirá, motivadamente, solicitação de diligência descabida ou protelatória;

X - tanto no interrogatório do acusado como na inquirição de testemunhas, podem os demais membros da Comissão, por intermédio do interrogante e relator, perguntar e reperguntar;

XI - é permitido à defesa, em assunto pertinente à matéria, perguntar às testemunhas, por intermédio do interrogante, e apresentar questões de ordem, que serão respondidas pela Comissão quando não implicarem nulidade dos atos já praticados;

XII - efetuado o interrogatório, apresentada a defesa prévia, inquiridas as testemunhas e realizadas as diligências deliberadas pela Comissão, o presidente concederá o prazo de cinco dias úteis ao acusado para apresentação das razões escritas de defesa, acompanhadas ou não de documentos, determinando que se lhe abra vista dos autos, mediante recibo;

XIII - havendo dois ou mais acusados, o prazo para apresentação das razões escritas de defesa será comum de dez dias úteis;

XIV - se a defesa não apresentar suas razões escritas, tempestivamente, novo defensor será nomeado, mediante indicação pelo acusado ou nomeação pelo presidente da Comissão, renovando-se-lhe o prazo, apenas uma vez, que será acrescido ao tempo estipulado para o encerramento do processo;

XV - findo o prazo para apresentação das razões escritas de defesa, à vista das provas dos autos, a Comissão se reunirá para emitir parecer sobre a procedência total ou parcial da acusação ou sua improcedência, propondo as medidas cabíveis entre as previstas no art. 74;

XVI - na reunião para deliberação dos trabalhos da Comissão, será facultado ao defensor do acusado assistir à votação, devendo ser notificado pelo menos quarenta e oito horas antes da data de sua realização;

XVII - o parecer da Comissão será posteriormente redigido pelo relator, devendo o membro vencido fundamentar seu voto;

XVIII - as folhas do processo serão numeradas e rubricadas pelo escrivão, inutilizando-se os espaços em branco;

XIX - os documentos serão juntados aos autos mediante despacho do presidente;

XX - as resoluções da Comissão serão tomadas por maioria de votos de seus membros;

XXI - a ausência injustificada do acusado ou do defensor não impedirá a realização de qualquer ato da Comissão, desde que haja um defensor nomeado pelo presidente;

XXII - de cada sessão da Comissão o escrivão lavrará uma ata que será assinada por seus membros, pelo acusado, pelo defensor e pelo curador, se houver.

Art. 71 - Na situação prevista no inciso I do art. 64, a Comissão, atendendo a circunstâncias especiais de caso concreto e reconhecendo a possibilidade de recuperar o acusado, poderá sugerir, ouvido o CEDMU, a aplicação do disposto no § 2º do art. 74.

§ 1º - Se, no prazo estabelecido no artigo, o militar cometer transgressão disciplinar, será efetivada a sua demissão.

§ 2º - O benefício a que se refere este artigo será concedido apenas uma vez ao mesmo militar.

Art. 72 - Quando forem dois ou mais os acusados por faltas disciplinares conexas que justifiquem a instauração de Processo Administrativo-Disciplinar, adotar-se-á o princípio da economia processual, com instalação de um único processo.

§ 1º - Quando os envolvidos forem de Unidades diferentes dentro do mesmo sistema hierárquico, o Comandante da Unidade de Direção Intermediária instaurará o Processo Administrativo-Disciplinar; quando não pertencerem ao mesmo sistema hierárquico, a instauração caberá ao Corregedor da IME.

§ 2º - Quando ocorrer a situação descrita neste artigo, o processo original ficará arquivado na pasta funcional do militar

mais graduado ou mais antigo, arquivando-se também cópia do parecer e da decisão nas pastas dos demais acusados.

§ 3º - A qualquer momento, surgindo diferenças significativas na situação pessoal dos acusados, poderá ocorrer a separação dos processos, aproveitando-se, no que couber, os atos já concluídos.

Art. 73 - Surgindo fundadas dúvidas quanto à sanidade mental do acusado, o processo será sobrestado pela autoridade convocante que, mediante fundamentada solicitação do presidente, encaminhará o militar à Junta Central de Saúde - JCS -, para realização de perícia psicopatológica.

Parágrafo único - Confirmada a insanidade mental, o processo não poderá prosseguir, e a autoridade convocante determinará seu encerramento, arquivando-o na pasta funcional do acusado para futuros efeitos e remetendo o respectivo laudo à Diretoria de Recursos Humanos para adoção de medidas decorrentes.

CAPÍTULO IV Decisão

Art. 74 - Encerrados os trabalhos, o presidente remeterá os autos do processo ao CEDMU, que emitirá o seu parecer, no prazo de dez dias úteis, e encaminhará os autos do processo à autoridade convocante, que proferirá, nos limites de sua competência e no prazo de dez dias úteis, decisão fundamentada, que será publicada em boletim, concordando ou não com os pareceres da CPAD e do CEDMU:

I - recomendando sanar irregularidades, renovar o processo ou realizar diligências complementares;

II - determinando o arquivamento do processo, se considerar improcedente a acusação;

III - aplicando, agravando, atenuando ou anulando sanção disciplinar, na esfera de sua competência;

IV - remetendo o processo à Justiça Militar ou ao Ministério Público, se constituir infração penal a ação do acusado;

V - opinando, se cabível, pela reforma disciplinar compulsória;

VI - opinando pela demissão.

§ 1º - Os autos que concluírem pela demissão ou reforma disciplinar compulsória de militar da ativa serão encaminhados ao Comandante-Geral para decisão.

§ 2º - O Comandante-Geral poderá conceder o benefício da suspensão da demissão pelo período de um ano, caso o militar tenha sido submetido a processo com base no inciso I do art. 64.

§ 3º - Quando for o caso de cumprimento do disposto no § 1º do art. 42 combinado com o inciso VI do § 3º do art. 142 da Constituição da República, o Comandante-Geral remeterá o processo, no prazo de três dias, à Justiça Militar, para decisão.

Art. 75 - Se, ao examinar o parecer, a autoridade julgadora verificar a existência de algum fato passível de medida penal ou disciplinar que atinja militar que não esteja sob seu comando, fará a remessa de cópias das respectivas peças à autoridade competente.

Art. 76 - A autoridade que convocar a CPAD poderá, a qualquer

tempo, tornar insubsistente a sua portaria, sobrestar seu funcionamento ou modificar sua composição, motivando administrativamente seu ato.

Parágrafo único- A modificação da composição da CPAD é permitida apenas quando indispensável para assegurar o seu normal funcionamento.

Art. 77 - O Comandante-Geral poderá modificar motivadamente as decisões da autoridade convocante da CPAD, quando ilegais ou flagrantemente contrárias às provas dos autos.

TÍTULO VII
Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade
CAPÍTULO I
Finalidade e Nomeação

Art. 78 - O Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade - CEDMU - é o órgão colegiado designado pelo Comandante da Unidade, abrangendo até o nível de Companhia Independente, com vistas ao assessoramento do Comando nos assuntos de que trata este Código.

Art. 79 - O CEDMU será integrado por três militares, superiores hierárquicos ou mais antigos que o militar cujo procedimento estiver sob análise, possuindo caráter consultivo.

§ 1º - Poderá funcionar na Unidade, concomitantemente, mais de um CEDMU, em caráter subsidiário, quando o órgão colegiado previamente designado se achar impedido de atuar.

§ 2º - A qualquer tempo, o Comandante da Unidade poderá substituir membros do Conselho, desde que haja impedimento de atuação ou suspeição de algum deles.

§ 3º - A Unidade que não possuir os militares que preencham os requisitos previstos neste Código solicitará ao escalão superior a designação dos membros do CEDMU.

§ 4º - Tratando-se de punição a ser aplicada pela Corregedoria da IME, esta ouvirá o CEDMU da Unidade do militar faltoso.

§ 5º - O integrante do CEDMU será designado para um período de seis meses, permitida uma recondução.

§ 6º - Após o interstício de um ano, contado do término do último período de designação, o militar poderá ser novamente designado para o CEDMU.

CAPÍTULO II
Funcionamento

Art. 80 - Recebida qualquer documentação para análise, o CEDMU lavrará termo próprio, o qual será seguido de parecer destinado ao Comandante da Unidade, explicitando os fundamentos legal e fático e a finalidade, bem como propondo as medidas pertinentes ao caso.

Art. 81 - O CEDMU atuará com a totalidade de seus membros e deliberará por maioria de votos, devendo o membro vencido

justificar de forma objetiva o seu voto.

Parágrafo único - A votação será iniciada pelo militar de menor posto ou graduação ou pelo mais moderno, sendo que o presidente votará por último.

Art. 82 - Após a conclusão e o encaminhamento dos autos de procedimento administrativo à autoridade delegante, e havendo em tese prática de transgressão disciplinar, serão remetidos os documentos alusivos ao fato para o CEDMU.

Art. 83 - O militar que servir fora do município-sede de sua Unidade, ao ser comunicado disciplinarmente, será notificado por seu chefe direto para a apresentação da defesa escrita, observando-se o que prescreve o art. 57.

Parágrafo único - É facultado ao militar comparecer à audiência do CEDMU.

Art. 84 - Havendo discordância entre o parecer do CEDMU e a decisão do Comandante da Unidade, toda a documentação produzida será encaminhada ao comando hierárquico imediatamente superior, que será competente para decidir sobre a aplicação ou não da sanção disciplinar.

TÍTULO VIII Disposições Gerais

Art. 85 - A classificação de conceito obedecerá ao previsto neste Código, a partir de sua vigência.

Art. 86 - Os prazos previstos neste Código são contínuos e peremptórios, salvo quando vencerem em dia em que não houver expediente na IME, caso em que serão considerados prorrogados até o primeiro dia útil imediato.

Parágrafo único - A contagem do prazo inicia-se no dia útil seguinte ao da prática do ato.

Art. 87 - A não interposição de recurso disciplinar no momento oportuno implicará aceitação da sanção, que se tornará definitiva.

Art. 88 - A CPAD não admitirá em seus processos a reabertura de discussões em torno do mérito de punições definitivas.

Art. 89 - A forma de apresentação do recurso disciplinar não impedirá seu exame, salvo quando houver má-fé.

Art. 90 - Contados da data em que foi praticada a transgressão, a ação disciplinar prescreve em:

- I - cento e vinte dias, se transgressão leve;
- II - um ano, se transgressão média;
- III - dois anos, se transgressão grave.

Art. 91 - O Governador do Estado poderá baixar normas complementares para a aplicação deste Código.

Art. 92 - Os militares da reserva remunerada sujeitam-se às transgressões disciplinares especificadas nos incisos II, III e VI do art. 13.

Art. 93 - Para os fins de competência para aplicação de sanção disciplinar, são equivalentes à graduação de Cadete as referentes aos alunos do Curso Especial de Formação de Oficiais ou do Curso de Habilitação de Oficiais.

Art. 94 - Decorridos cinco anos de efetivo serviço, a contar da data da publicação da última transgressão, o militar sem nenhuma outra punição terá suas penas disciplinares canceladas automaticamente.

§ 1º - As punições canceladas serão suprimidas do registro de alterações do militar, proibida qualquer referência a elas, a partir do ato de cancelamento.

§ 2º - Após dois anos de sua transferência para a inatividade, o militar classificado no conceito "C" será automaticamente reclassificado.

Art. 95 - O militar que presenciar ou tomar conhecimento de ato ou fato contrário à moralidade ou à legalidade praticado por outro militar mais antigo ou de maior grau hierárquico poderá encaminhar relatório reservado e fundamentado à autoridade imediatamente superior ou órgão corregedor das IMEs, contendo inclusive meios para demonstrar os fatos, ficando-lhe assegurado que nenhuma medida administrativa poderá ser aplicada em seu desfavor.

§ 1º - A comunicação infundada acarretará responsabilidade administrativa, civil e penal ao comunicante.

§ 2º - A autoridade que receber o relatório, quando não lhe couber apurar os fatos, dar-lhe-á o devido encaminhamento, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e penal.

Art. 96 - Ficam definidas as seguintes regras de aplicação dos dispositivos deste Código, a partir de sua vigência:

I - o militar que possuir registro de até uma detenção em sua ficha funcional nos últimos cinco anos fica classificado no conceito "A";

II - o militar que possuir registro de menos de duas prisões em sua ficha funcional no período de um ano ou de até duas prisões em dois anos fica classificado no conceito "B", com zero ponto;

III - o militar que possuir registro de até duas prisões em sua ficha funcional no período de um ano fica classificado no conceito "B", com vinte e cinco pontos negativos;

IV - o militar que possuir registro de mais de duas prisões em sua ficha funcional no período de um ano fica classificado no conceito "C", com cinquenta e um pontos negativos;

V - as punições aplicadas anteriormente à vigência deste Código serão consideradas para fins de antecedentes e outros efeitos inseridos em legislação específica;

VI - aplicam-se aos procedimentos administrativo-disciplinares em andamento as disposições deste Código,

aproveitando-se os atos já concluídos;

VII - fica abolido o caderno de registros como instrumento de avaliação do oficial da PMMG e do CBMMG, ficando instituída a avaliação anual de desempenho e produtividade.

Art. 97 - Os casos omissos ou duvidosos, resultantes da aplicação deste Código, serão normatizados pelo Comandante-Geral, mediante atos publicados no Boletim Geral das IMEs ou equivalente no CBMMG.

Art. 98 - Esta lei entra em vigor quarenta e cinco dias após a data de sua publicação.

Art. 99 - Revogam-se as disposições em contrário, especialmente as contidas no Regulamento aprovado pelo Decreto nº 23.085, de 10 de outubro de 1983, e os arts. 1º a 16 da Lei nº 6.712, de 3 de dezembro de 1975.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 19 de junho de 2002.

Itamar Franco - Governador do Estado