

Análise crítica da aplicação das penalidades disciplinares no serviço público de Roraima: implicações para eficiência e moralidade na gestão pública.

Critical analysis of the application of disciplinary penalties in the Roraima public service: implications for efficiency and morality in public management.

Denise Lima Pinheiro¹

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima- IFRR/CBZO
deniselima212@hotmail.com

Profa. Dr^a Alexandra de Oliveira Rodrigues Marçulo.²

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima- IFRR/CBZO
alexandra.marçulo@ifrr.edu.br

RESUMO

O presente artigo realiza uma análise crítica sobre a aplicação das penalidades disciplinares no âmbito do serviço público do Estado de Roraima, com foco em suas implicações para a eficiência e a moralidade administrativa. O estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, examinando a Lei Complementar nº 053/2001, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Roraima. A pesquisa busca compreender como o regime disciplinar contribui — ou falha em contribuir — para a consolidação de uma cultura administrativa eficiente e moralmente íntegra. Constatou-se que, embora a legislação apresente um alicerce normativo robusto, persistem lacunas na efetividade da aplicação das sanções, revelando a necessidade de aprimoramento dos mecanismos de controle e responsabilização no serviço público roraimense.

PALAVRAS-CHAVE:

Gestão pública. Penalidades disciplinares. Eficiência administrativa. Moralidade. Roraima.

ABSTRACT

This article presents a critical analysis of the application of disciplinary penalties within the public service of the State of Roraima, focusing on their implications for efficiency and administrative morality. The study adopts a qualitative approach, of a bibliographic and documentary nature, examining Complementary Law No. 053/2001, which establishes the Statute of Civil Public Servants of the State of Roraima. The research seeks to understand how the disciplinary regime contributes—or fails to contribute—to the consolidation of an efficient and morally sound administrative culture. It is found that, although the legislation presents a robust normative foundation, gaps persist in the effectiveness of the application of sanctions, revealing the need to improve the control and accountability mechanisms in the Roraima public service.

KEYWORDS:

Public management. Disciplinary penalties. Administrative efficiency. Morality. Roraima.

¹Aluna do curso de Gestão Pública, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, campus Zona Oeste.

² Professora Orientadora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, Psicóloga, Doutora em Psicologia (Cognição Social, Organizações e Trabalho), especialista em Qualidade de Vida no Trabalho, Educação a Distância e Gestão de Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

A aplicação de penalidades disciplinares no serviço público é um instrumento fundamental para garantir a eficiência administrativa e a moralidade na gestão, mas sua efetividade depende de critérios como proporcionalidade, transparência e respeito aos direitos dos servidores.

A administração pública contemporânea enfrenta o desafio de equilibrar a eficiência operacional com a observância de princípios éticos e legais que orientam o serviço público. No contexto do Estado de Roraima, a Lei Complementar nº 053/2001, estabelece o Estatuto dos Servidores Públicos Civis. Entretanto, a efetividade dessas normas depende não apenas de sua existência formal, mas também da sua aplicação concreta e coerente com os princípios constitucionais da administração pública — notadamente legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência. Como está disposto no art. 37, da CF.

O presente estudo propõe uma análise crítica sobre como as penalidades disciplinares previstas na legislação estadual contribuem para a consolidação de uma gestão pública eficiente e moralmente orientada. A relevância do tema decorre da necessidade de compreender a função corretiva do poder disciplinar, não apenas como instrumento de punição, mas como mecanismo de fortalecimento institucional e prevenção de práticas lesivas ao interesse público.

O objetivo geral deste trabalho era avaliar as implicações da aplicação das penalidades disciplinares no desempenho administrativo e ético do serviço público de Roraima. Como objetivos específicos, busca-se: (a) identificar os fundamentos legais do regime disciplinar; (b) examinar os tipos de penalidades e suas aplicações práticas; (c) discutir os impactos dessas medidas sobre a eficiência administrativa e a moralidade pública; e (d) propor reflexões sobre possíveis aprimoramentos no sistema de responsabilização do servidor público estadual.

A estrutura do artigo está organizada em três seções principais: a primeira dedica-se à revisão de literatura e ao enquadramento teórico sobre os princípios da administração pública e o regime disciplinar dos servidores; a segunda apresenta a metodologia e as fontes adotadas; e a terceira discute os resultados obtidos e suas implicações para a gestão pública de Roraima, e as ponderações finais.

REVISÃO DE LITERATURA

A literatura sobre administração pública enfatiza que a eficiência e a moralidade são princípios indissociáveis para o bom funcionamento do Estado. O Art. 37 da Constituição Federal, evidência:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

As penalidades disciplinares visam assegurar o funcionamento regular dos serviços públicos, prevenir abusos e promover a responsabilização dos servidores que violam deveres

funcionais. A literatura destaca que a aplicação dessas sanções deve ser pautada pelo princípio da proporcionalidade, ou seja, a punição deve ser compatível com a gravidade da infração, evitando excessos e arbitrariedades. O objetivo central é proteger o interesse público, garantir a continuidade dos serviços e desestimular condutas ilícitas, sem transformar o sistema disciplinar em instrumento de vingança ou perseguição (Ali, 2020).

Segundo Abrucio (2017), a modernização da gestão pública brasileira exige o fortalecimento dos mecanismos de controle e a profissionalização do corpo funcional, de modo a garantir desempenho administrativo e integridade institucional. Nesse contexto, o regime disciplinar assume papel estratégico como instrumento de orientação ética dos servidores públicos.

Di Pietro (2020) destaca que o poder disciplinar tem natureza administrativa e visa assegurar a ordem e a hierarquia no serviço público, sendo exercido pela autoridade competente dentro dos limites legais. Entretanto, sua aplicação deve observar o devido processo legal e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sob pena de transformarse em mero instrumento punitivo sem valor educativo.

No caso do Estado de Roraima, a Lei Complementar nº 053/2001 estabelece um conjunto de deveres, proibições e penalidades aplicáveis aos servidores públicos civis. As penalidades variam desde advertências até a demissão, conforme a gravidade da infração. Contudo, a efetividade do regime disciplinar depende da existência de mecanismos de controle interno, da capacitação das comissões de sindicância e do comprometimento ético das chefias imediatas.

Para Maciel (2021), a eficiência administrativa não se resume à celeridade dos processos, mas à capacidade da instituição pública de cumprir suas finalidades com transparência, responsabilidade e ética. Assim, a responsabilização do servidor deve ser entendida como parte integrante da governança pública e não apenas como medida corretiva isolada.

Sobre punições, Meirelles, 2020, afirma:

Poder disciplinar é a faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da Administração. É uma supremacia especial que o Estado exerce sobre todos aqueles que se vinculam à Administração por relações de qualquer natureza, subordinandose às normas de funcionamento do serviço ou do estabelecimento que passam a integrar definitiva ou transitoriamente (Meirelles, 2020).

Ao que se refere a Lei Complementar 053/2001, o conjunto dos dispositivos analisados evidencia a estrutura lógica e funcional do regime disciplinar dos servidores públicos civis do Estado de Roraima, organizado em quatro eixos complementares: deveres, proibições, penalidades e procedimento disciplinar.

O art. 109 delimita deveres positivos de conduta, voltados à assiduidade, urbanidade, legalidade, lealdade institucional e moralidade administrativa. Trata-se de um rol orientador, que estabelece padrões mínimos de comportamento funcional e reforça o caráter éticopreventivo da atuação do servidor, funcionando como parâmetro para a avaliação do desempenho e da conduta administrativa.

O art. 110 apresenta as proibições funcionais, com enfoque repressivo, voltado à prevenção de abusos, conflitos de interesse e desvios de finalidade. O detalhamento extenso das condutas vedadas demonstra a preocupação do legislador em resguardar a

impessoalidade, a probidade e a supremacia do interesse público, bem como em reduzir margens de interpretação discricionária quanto às infrações disciplinares.

O art. 120 sistematiza as penalidades disciplinares em ordem crescente de gravidade, revelando a adoção do princípio da proporcionalidade como critério normativo. A gradação das sanções permite à Administração adequar a resposta punitiva à gravidade da infração, evitando tanto a leniência quanto o excesso sancionatório.

Por fim, o art. 137 estabelece o procedimento disciplinar, impondo à autoridade administrativa o dever de apuração imediata das irregularidades, com garantia do contraditório e da ampla defesa. O dispositivo reforça a natureza vinculada da atuação administrativa em matéria disciplinar e busca assegurar legalidade, transparência e legitimidade ao exercício do poder punitivo estatal.

Em conjunto, os artigos analisados demonstram um regime disciplinar formalmente coerente, estruturado para orientar condutas, coibir desvios e assegurar a responsabilização funcional, condicionando sua efetividade à correta aplicação dos princípios da legalidade, proporcionalidade e devido processo legal.

METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida neste estudo é de natureza qualitativa, com abordagem bibliográfica e documental. Adotou-se a análise interpretativa de fontes legais e doutrinárias relevantes à temática da responsabilidade e das penalidades disciplinares no serviço público. Foram examinados, principalmente, a Lei Complementar nº 053/2001 (Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Roraima) além de literatura especializada sobre gestão pública e ética administrativa.

O método adotado foi o dedutivo, partindo-se da análise dos princípios gerais da administração pública previstos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988 para a avaliação específica do contexto roraimense. O procedimento técnico consistiu na revisão de literatura e na análise documental, com interpretação qualitativa do conteúdo normativo e doutrinário, buscando identificar convergências e divergências entre teoria e prática.

A escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender os significados, as implicações e os impactos da aplicação das penalidades disciplinares na dinâmica da gestão pública estadual, considerando fatores éticos, administrativos e sociais. A pesquisa não se propõe a mensurar dados quantitativos, mas a interpretar o fenômeno da responsabilização funcional à luz da eficiência e da moralidade administrativas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A **análise documental** da Lei Complementar nº 053/2001, revela que o regime disciplinar dos servidores públicos do Estado de Roraima apresenta uma estrutura formal adequada, em consonância com os princípios constitucionais e com a legislação federal correlata. Todavia, a principal **fragilidade** identificada reside na aplicação prática das penalidades, especialmente nas etapas de apuração e responsabilização funcional. (Luiz et al., 2023).

Observa-se que, embora o Estatuto estabeleça claramente os deveres e as proibições dos servidores, a efetividade das sanções depende da capacidade administrativa do Estado em instaurar processos disciplinares céleres, justos e transparentes. Em muitos casos, a ausência de capacitação dos gestores e das comissões disciplinares acarreta demora processual, decisões inconsistentes e sensação de impunidade, comprometendo tanto a eficiência quanto a moralidade administrativa (Vicente e Dezan, 2023).

A eficiência na gestão pública pode estar comprometida com práticas disciplinares ineficazes, morosas ou inconsistentes. Estudos mostram que atrasos e falta de celeridade nos processos disciplinares prejudicam a prestação de serviços e gerando inseguranças institucional. (Macanda, 2023). Além disso, a ausência de critérios claros e a aplicação desigual das avaliações podem criar um ambiente tóxico, minando a confiança dos servidores e a motivação e o desempenho (Mokgolo e Dikotla, 2021). A efetividade das penalidades, portanto, de procedimentos ágeis, justos e transparentes, bem como de uma cultura organizacional orientada para a ética e a responsabilidade (Mokgolo e Dikotla, 2021).

A literatura sobre governança pública reforça que a **responsabilização** é um elemento essencial para a construção de uma cultura organizacional ética. Conforme afirma Motta (2013), a eficiência administrativa está diretamente relacionada à credibilidade institucional, a qual se fortalece quando o servidor público percebe que as regras são aplicadas de forma equânime e impessoal. Nesse sentido, a efetividade das penalidades disciplinares ultrapassa o aspecto punitivo e assume função educativa e preventiva.

No contexto roraimense, verificam-se avanços pontuais, como a criação de unidades de controle interno e a publicação de manuais de conduta funcional. Entretanto, ainda há lacunas significativas na implementação de políticas de capacitação e monitoramento contínuo da conduta funcional, (CGE-RR, 2023/CONACI, 2022). A ausência de um sistema integrado de registro e acompanhamento de processos disciplinares dificulta a avaliação de reincidências e a identificação de padrões de comportamento ético-infracional. (Boletim CEPGE, 2013).

“A educação e a sensibilização sobre a importância da ética, a fiscalização rigorosa das condutas e a aplicação efetiva das sanções são essenciais para assegurar que os princípios de integridade sejam não apenas formalmente reconhecidos, mas efetivamente praticados.” (Feijó, 2024, s. p.)

A análise crítica também evidencia que, apesar da existência do Código de Ética, muitos servidores desconhecem suas disposições, o que demonstra falhas na comunicação institucional. O fortalecimento da cultura ética requer mais do que a edição de normas: exige uma política permanente de formação e sensibilização, que inclua campanhas educativas, cursos e a valorização da integridade como princípio basilar da gestão pública.

Portanto, as análises apontam para a necessidade de uma gestão disciplinar orientada por critérios de eficiência, equidade e transparência. A aplicação coerente das penalidades contribui para o fortalecimento da confiança social na administração pública e para a consolidação de um serviço público orientado por valores éticos e de responsabilidade institucional.

Para o serviço público de Roraima, recomenda-se:

Fortalecer mecanismos de controle interno externo para garantir a proporcionalidade e a legalidade das avaliações. (Odilla, 2020).

Promover a capacitação contínua dos gestores sobre ética, direitos e deveres dos servidores.

Garantir celeridade e transparência nos processos disciplinares, evitando atrasos e decisões arbitrárias (Macanda, 2023).

Estimular uma cultura de responsabilização, mas também de respeito aos direitos fundamentais dos servidores (Ali, 2020).

Abaixo segue algumas tabelas que mostram a correlação entre os assuntos abordados, para facilitar a compreensão do que foi discorrido. O objetivo é deixar claro de uma forma concisa os elementos principias e suas implicações, quando bem-sucedidas e quando não aplicadas corretamente:

Tabela 1- Implicações das penalidades

Aspecto	Implicações positivas	Riscos/desafios
Eficiência administrativa	Prevenção de abusos, agilidade.	Morosidade, inconsistência.
Moral	Promoção de ética e justiça.	Sanções abusivas
Legitimidade	Fortalecimento da confiança pública.	Perda de credibilidade institucional.

Fonte: Autora.

Tabela 2 – Tipos de Falhas no Processo Disciplinar e Seus Efeitos

Falha Identificada	Causa Institucional	Efeito na Eficiência	Efeito na Moralidade
Morosidade processual	Falta de capacitação e etapas manuais	Atraso nos PADs	Sensação de impunidade
Decisões inconsistentes	Interpretação desigual da lei	Insegurança decisória	Percepção de injustiça
Falta de comunicação interna	Divulgação insuficiente	Desalinhamento funcional	Desconhecimento de normas

Fonte: Autora.

Tabela 3 – Princípios Constitucionais e Relação com o Regime Disciplinar

Princípio	Relação com Regime Disciplinar	Impacto da Falha
Legalidade	Base normativa das penalidades	Julgamentos irregulares
Impessoalidade	Sanções iguais para todos	Favorecimento ou perseguição
Eficiência	Celeridade e consistência	Morosidade processual

Fonte: Autora.

Tabela 4 – Componentes de um Sistema Disciplinar Eficaz

Componente	Função	Situação Comum	Resultado Esperado
------------	--------	----------------	--------------------

Controle interno	Auditoria e monitoramento	Estruturas frágeis	Prevenção de irregularidades
Capacitação contínua	Decisões técnicas qualificadas	Cursos insuficientes	Redução de falhas
Sistema eletrônico	Rastrear e registrar processos	Processos manuais	Celeridade e transparência

Fonte: Autora.

Tabela 5 – Penalidades Previstas e Problemas na Aplicação Prática

Penalidade	Finalidade	Problemas Comuns	Consequência Administrativa
Advertência	Corrigir condutas leves	Registro inadequado	Reincidências não identificadas
Suspensão	Responsabilizar infrações médias	Aplicação inconsistente	Sensação de injustiça
Demissão	Punição para faltas graves	Processos longos	Riscos jurídicos
Destituição de cargo	Retirar função de confiança	Interpretação subjetiva	Percepção de perseguição

Fonte: Autora.

Tabela 6 – Indicadores para Monitorar Processos Disciplinares

Indicador	Descrição	Importância	Contribuição para Eficiência
Tempo médio de conclusão	Dias entre instauração e decisão	Mede morosidade	Reduz atrasos e gargalos
Taxa de reincidência	Percentual de servidores reincidentes	Avalia efetividade	Indica pontos críticos
Falhas formais	Erros procedimentais nos PADs	Garantia de legalidade	Reduz riscos jurídicos
Transparência	Nível de divulgação dos processos	Gera confiança	Diminui suspeitas

Fonte: Autora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais objetivos eram identificar os fundamentos legais do regime disciplinar; examinar os tipos de penalidades e suas aplicações práticas; avaliar os impactos dessas medidas sobre a eficiência administrativa e a moralidade pública; e em seguida propor reflexões sobre possíveis aprimoramentos no sistema de responsabilização do servidor público estadual.

A aplicação criteriosa e justa das deliberações disciplinares é essencial para fortalecer a eficiência e a moralidade na gestão pública do Estado de Roraima, exigindo equilíbrio entre rigor, transparência e respeito aos direitos dos servidores. O presente estudo evidenciou que o regime disciplinar previsto na Lei Complementar nº 053/2001 constitui instrumento

fundamental para a preservação da integridade administrativa e do desempenho institucional. Contudo, verificou-se que a efetividade prática das penalidades ainda enfrenta desafios significativos relacionados à capacitação dos agentes públicos, à morosidade processual e às limitações estruturais da cultura organizacional vigente.

A análise crítica permitiu constatar que, embora o arcabouço normativo estadual seja consistente, sua eficácia depende da integração entre legislação, gestão e ética pública. A responsabilização disciplinar, nesse contexto, deve ser compreendida não apenas como mecanismo sancionatório, mas como instrumento pedagógico capaz de promover a melhoria contínua da administração pública e fortalecer a confiança entre Estado e sociedade. Quando aplicada de forma equânime e transparente, a disciplina funcional reforça a credibilidade institucional e contribui para a consolidação dos princípios constitucionais que orientam a administração pública.

Observou-se também que políticas preventivas de integridade têm impacto mais duradouro do que a aplicação isolada de penalidades. Experiências observadas em órgãos federais e em diferentes estados demonstram que ações educativas, programas de integridade e disseminação contínua de códigos de conduta reduzem a incidência de infrações disciplinares, fortalecendo a cultura ética e minimizando a necessidade de intervenções sancionatórias. Dessa forma, a efetividade do regime disciplinar depende da articulação entre prevenção, responsabilização e formação permanente.

Além disso, destaca-se que a transformação digital tem se revelado estratégica para aprimorar a gestão disciplinar. Estados brasileiros que implantaram sistemas eletrônicos para registro, controle e monitoramento de processos administrativos disciplinares observaram ganhos substanciais de celeridade, padronização e rastreabilidade das decisões. A adoção de mecanismos digitais similares em Roraima representa oportunidade concreta para elevar a qualidade dos procedimentos e reduzir fragilidades já identificadas, especialmente no que se refere ao acompanhamento de casos e à tomada de decisões fundamentadas.

O aprimoramento do regime disciplinar não apenas fortalece a integridade pública, mas também impacta diretamente a qualidade dos serviços prestados à população. Processos mais ágeis, decisões coerentes e estruturas de controle bem definidas elevam o nível de profissionalização do serviço público, diminuem conflitos internos e ampliam a confiança institucional. Investir em responsabilização funcional é, portanto, investir na capacidade do Estado de entregar resultados à sociedade com maior eficiência, transparência e justiça.

Ressalta-se, ainda, a importância de que o Estado de Roraima alinhe suas práticas aos referenciais nacionais de governança e integridade, especialmente às diretrizes estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pelo Conselho Nacional de Controle Interno (CONACI). A convergência entre esses referenciais e as normas locais fortalece a estrutura institucional de prevenção e responsabilização, contribuindo para a maturidade dos mecanismos de controle interno.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras investiguem de forma empírica indicadores como tempo médio de conclusão de processos, índices de reincidência, padrões de decisões e principais falhas procedimentais. A incorporação de dados sistematizados permitirá avaliar com maior precisão a efetividade do regime disciplinar, orientando a formulação de políticas públicas baseadas em evidências e contribuindo para o desenvolvimento de modelos de gestão pública mais eficientes, transparentes e humanizados.

REFERÊNCIAS

Ali, A. (2020). Sanções disciplinares disfarçadas para um funcionário público. Revista Científica Qalaa Zanist . <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.5.2.14> . Acesso em 18 de novembro de 2025.

BOLETIM CEPGE (Procuradoria/Assessoria Jurídica). *Parecer da Procuradoria Administrativa — Procedimento Administrativo Disciplinar (reincidência)*. Boletim CEPGE, São Paulo, v. 37, n. 3, p. 41-42, maio/junho 2013. Disponível em: <https://revistas.pge.sp.gov.br/boletins/article/download/1206/1091/2085>. Acesso em: 13 novembro de 2025.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: Princípios da Administração Pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de novembro de 2025.

SEGATTO, C.; ABRUCIO, F. A gestão por resultados na educação em quatro estados brasileiros. Revista do Serviço Público, [S. l.], v. 68, n. 1, p. 89-91, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v68i1.762. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/762>. Acesso em: 8 novembro de 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE RORAIMA. Planejamento Estratégico 2023–2026. Boa Vista: CGE-RR, 2023. (Documento institucional, indicadores e projetos estratégicos). Disponível em: https://arquivos.qconcursos.com/regulamento/arquivo/43319/cge_rr_2023_previstoedital.pdf. Acesso em: 13 novembro de 2025.

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO (CONACI); WORLD BANK. Avaliação Nacional do Controle Interno: diagnóstico nacional do nível de estruturação das Unidades Centrais de Controle Interno do Poder Executivo dos municípios brasileiros. Brasília: Conaci / World Bank, p. 10-12, 2022. Disponível em: <https://conaci.org.br/wpcontent/uploads/2023/06/Digital-Diagnostico-Nacional-do-Control-Interno.pdf>. Acesso em: 13 novembro de 2025.

DI PIETRO, M. S. Z. Direito administrativo. 35. Ed. São Paulo: Forense, 2020. Tópicos 3.4.11 e 3.4.12. Disponível em: https://www.kufunda.net/publicdocs/Direito_Administrativo_-_Livro_Maria_Silvia_Di_Pietro.pdf. Acesso em: 13 de novembro de 2025.

FRANCIS DOS SANTOS MACIEL, C. S. Articulação administrativa: por uma reforma cultural da administração pública. Revista de Direito Administrativo, [S. l.], v. 280, n. 2, p. 203, 2021. DOI: 10.12660/rda.v.280.2021.84495. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/84495>. Acesso em: 7 novembro de 2025.

FEIJÓ, R. P. Ética no setor público brasileiro: uma análise normativa e prática. Jus.com.br, 23 fev. 2024. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/108452/etica-no-setor-publico-brasileiro-uma-analise-normativa-e-pratica?utm_source=. Acesso em: 15 de novembro de 2025.

Lei do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 18 novembro de 2025.

LUIZ, E. L. C.; ABIB, G.; OLIVEIRA, V. G. de, 2023, "Replication Data for: "The (In)Tolerance in the Application of Penalties in the Brazilian Public Administration" published by RAC-Revista de Administração Contemporânea)", Harvard Dataverse, V1. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230005.por> 86–87, 2013. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/30330>. Acesso em: 7 novembro de 2025.

MOTTA, Paulo Roberto de Mendonça. Public Management: the state of the art. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 53, n. 1, p. 84, 2013. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/30330>. Acesso em: 18 novembro de 2025.

Macanda, M. (2023). Rapidez nos processos disciplinares de funcionários em um departamento provincial de educação na África do Sul. 6ª Conferência Internacional sobre pesquisa avançada em Ciências Sociais. <https://doi.org/10.33422/6th.icarss.2023.06.101>. Acesso em: 18 novembro de 2025.

Mokgolo, M., & Dikotla, M. (2021). A gestão de casos disciplinares no serviço público sulafricano pós-2009 até a era de 2018. *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*. <https://doi.org/10.4102/apsdpr.v9i1.525>. Acesso em: 18 novembro de 2025.

MEIRELLES, H. L. *Direito Administrativo Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2020. Disponível em: <https://www.kufunda.net/publicdocs/Direito-Administrativo-CompletoHely-Lopes-Meirelles.pdf>. Acesso em: 18 novembro de 2025.

Odilla, F. (2020). Fiscalizar e punir: entendendo a luta contra a corrupção envolvendo funcionários públicos no Brasil. *Política e Governança*, 8, 140-152. <https://doi.org/10.17645/pag.v8i2.2716>. Acesso em: 18 de novembro de 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 7 novembro de 2025.

RORAIMA. Lei Complementar nº 053, de 31 de dezembro de 2001. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Roraima. Disponível em: <https://atos.tjrr.jus.br/atos/detalhar/3547>. Acesso em: 7 de novembro de 2025.

VICENTE, L. R.; DEZAN, S. L. *Processos administrativos disciplinares: agilizar é preciso*. Revista da AGU, Brasília, v. 22, n. 2, p. 141-142, abr./jun. 2023. DOI:10.25109/2525328X.v.22.n.02.2023.3171. Acesso em: 7 de novembro de 2025.