



## RELATÓRIO APRESENTADO NA 21ª REUNIÃO DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO DE CORREIÇÃO

**Tema:** *“Estudo referencial sobre os requisitos utilizados na dosimetria das penalidades no PAD, com apresentação de um modelo prático”.*

### CONTEXTO

Trata-se de estudo referencial acerca da dosimetria das penalidades aplicadas a servidores públicos federais à luz da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

2. O Processo Administrativo Disciplinar (PAD), conforme dispõe o art. 151 da Lei nº 8.112/90, se desenvolve em instauração, inquérito administrativo e julgamento. A primeira fase, a cargo da autoridade instauradora, é pontual e não comporta contraditório. A segunda fase é conduzida pela comissão e, a rigor, é a única fase contraditória, marcada pela dialética entre a condução imposta pelo colegiado e as contestações do acusado. Por fim, a terceira e última fase é a do julgamento e é aqui que cabe, em maior grau<sup>1</sup>, a discussão da dosimetria da pena.

3. Assim, a autoridade julgadora, ao analisar o mérito da questão, após ponderar os fatos apurados e aplicar a devida legislação, decide pela responsabilização ou não do servidor. Nesse momento, utilizam-se os parâmetros de dosimetria de pena especificamente válidos para o caso concreto, dentre aqueles listados no art. 128 da Lei nº 8.112/90: natureza e gravidade da infração, dano, agravantes, atenuantes e antecedentes funcionais.

4. Em que pese a previsão do referido art. 128, a lei não expressa método para a ponderação de tais critérios, abrindo-se margem para grande divergência em sua aplicação. Nesse contexto, o presente trabalho busca fornecer parâmetros para garantir segurança jurídica e isonomia nas decisões administrativas disciplinares do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).

5. Em razão do esparsa tratamento do tema na seara administrativa, aqui serão utilizados alguns conceitos do Direito Penal, tendo em vista que o poder de punir do Estado na esfera administrativa provém da mesma fonte do Direito Penal, qual seja, o texto constitucional. Vale a ressalva, contudo, de que o direito administrativo disciplinar distingue-se do direito penal pela atipicidade das faltas disciplinares (salvo as faltas gravíssimas, descritas taxativamente no art. 132 da Lei Federal nº 8.112/90) e consequente possibilidade de a autoridade administrativa enquadrar os fatos em diferentes dispositivos legais que regulam as condutas censuradas dos servidores públicos (Carvalho, 2016).

---

<sup>1</sup> A dosimetria deve ser feita pela própria comissão, no Relatório Final. Porém, somente no julgamento, sempre em conformidade com a prova dos autos, é que haverá uma decisão definitiva sobre a penalidade cabível e sua quantificação (no caso de suspensão).

6. Desse modo, será feita uma análise dos critérios utilizados pela autoridade julgadora na aplicação de penalidades no PAD (dosimetria) e, ao final, serão sugeridos parâmetros a serem considerados na dosimetria.

7. Quanto ao fundamento jurídico do que aqui se propõe, o art. 6º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, fixa, dentre outras, as seguintes competências da CCC:

*Art. 6º Compete à Comissão de Coordenação de Correição:*

*I - realizar estudos e propor medidas que visem à promoção da integração operacional do Sistema de Correição, para atuação de forma harmônica, cooperativa, ágil e livre de vícios burocráticos e obstáculos operacionais;  
[...]*

*III - propor metodologias para uniformização e aperfeiçoamento de procedimentos relativos às atividades do Sistema de Correição;*

8. Por sua vez, o mesmo diploma normativo estabelece a competência de o órgão central editar instruções aptas a padronizar e sistematizar procedimentos atinentes às atividades de correição.

*Art. 4º Compete ao Órgão Central do Sistema:*

*I - definir, padronizar, sistematizar e normatizar, mediante a edição de enunciados e instruções, os procedimentos atinentes às atividades de correição;*

9. Resta clara, assim, a possibilidade de discussão deste tipo de estudo no âmbito da CCC, para, em caso de aprovação, orientação a todo SISCOR, por meio do órgão central do Sistema.

## **ASPECTOS GERAIS DO DIREITO PENAL NA FIXAÇÃO DA PENA**

10. Antes de adentrar na análise propriamente dita dos requisitos para dosimetria na aplicação das penalidades administrativas, importante consignar alguns conceitos utilizados no direito penal que podem ser utilizados como balizadores neste estudo.

11. O art. 59 do Código Penal (CP) estabelece que o juiz, na aplicação da pena, deve observar as seguintes fases, conforme seja necessário e suficiente para a reprovação e prevenção do crime:

***I — escolher a pena a ser aplicada dentre as previstas;***

***II — determinar a quantidade de pena aplicada, dentro dos limites legais. Estamos aqui diante da chamada dosimetria da pena em que o juiz fixará o montante da reprimenda (critério trifásico);***

***III — fixar o regime inicial de cumprimento da pena privativa de liberdade;***

***IV — verificar a possibilidade de substituição da pena privativa de liberdade aplicada por outra espécie de pena, se cabível.***

12. Na dosimetria da pena, o código penal adotou expressamente o chamado critério trifásico na fixação da reprimenda, na medida em que o art. 68 passou a prever expressamente que, na primeira fase, o juiz deve levar em conta as circunstâncias inominadas do art. 59; na segunda, deve considerar as agravantes e atenuantes genéricas (arts. 61, 62, 65 e 66 do CP); e, por fim, em um terceiro momento, deve considerar as causas de aumento e de diminuição de pena (previstas na Parte Geral ou na Parte Especial do Código).

13. No primeiro momento, o juiz deve fixar a pena-base tendo como fundamento as chamadas circunstâncias judiciais ou inominadas do art. 59 do CP, que possuem referida denominação porque o legislador, embora mencione os critérios que o juiz deve levar em conta, o faz de forma vaga, indeterminada. Com efeito, referido dispositivo menciona que o juiz, ao estabelecer a pena-base, deve considerar a culpabilidade, os antecedentes, a conduta social e a personalidade do acusado, bem como os motivos, circunstâncias e consequências do crime, além do comportamento da vítima.

14. Fixada a pena-base, deve o juiz passar para a segunda fase, ou seja, a aplicação das agravantes e atenuantes genéricas. As agravantes estão descritas nos arts. 61 e 62 do Código Penal, enquanto as atenuantes encontram-se elencadas nos arts. 65 e 66 do mesmo diploma.

15. Na última fase de fixação da pena, o juiz deve considerar as causas de aumento e de diminuição de pena que se mostrarem presentes no caso concreto. Estas circunstâncias podem estar previstas na Parte Geral ou na Parte Especial do Código Penal. (ESTEFAM e GONÇALVES, 2016).

16. Cabe ressaltar que, na fixação na pena base, e já prevendo uma analogia de sua utilização na dosimetria administrativa, é necessário manter o respeito ao princípio da proporcionalidade, evidenciado pela relação lógica entre o número de circunstâncias judiciais prejudiciais ao réu e a elevação da pena mínima legalmente prevista.

17. Diante disso, passa-se à análise dos requisitos para dosimetria na aplicação das penalidades administrativas, utilizando-se, quando necessário, como balizadores, os conceitos do Direito Penal, principalmente os acima consignados, como forma de suprir as lacunas evidenciadas no Direito Administrativo Sancionador.

## **REQUISITOS PARA DOSIMETRIA NA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES ADMINISTRATIVAS**

18. Verifica-se que, diferentemente do contido no Direito Penal, que estabeleceu um modelo trifásico para fixação das penalidades, a Lei nº 8.112/90, em seu artigo 128, elencou todos os critérios necessários a serem observados pela autoridade julgadora na aplicação das penalidades administrativas e ainda previu, em seu artigo 130, a causa da reincidência.

19. Os tipos de penalidades previstos na Lei nº 8.112/90, com exceção da suspensão, não possuem uma gradação entre mínimo e máximo. Assim, diferentemente do que ocorre no

direito penal, o administrador, ao impor as penalidades de advertência ou demissão, não irá mensurar um *quantum*, visto que o conteúdo dessas sanções não permite tal quantificação (PEREIRA, 2007b). Não obstante, pela estrutura da Lei nº 8.112/90, as penas de advertência e suspensão devem ser entendidas como uma gradação em si.

20. Encontra-se no artigo 59 do Código Penal dispositivo semelhante ao verificado no artigo 128 da Lei nº 8.112/90. Observa-se que, quando o juiz aplica comandos desse artigo, não está em pauta juízo de conveniência e oportunidade, mas, simplesmente, a efetivação do comando constitucional da individualização da pena, a qual se realizará de modo motivado e com base nos elementos fáticos constantes do processo, que condicionam a decisão judicial.

21. Nesta esteira, verifica-se que tanto o artigo 59 do Código Penal, quanto o artigo 128 da Lei nº 8.112/90, conferem efetividade ao princípio constitucional da individualização da pena, cuja legitimidade também se apoia na própria dignidade da pessoa humana. A culpabilidade e as peculiaridades do caso concreto, são, portanto, indispensáveis para fixação da sanção disciplinar adequada (MADEIRA, 2008).

22. Dessa forma, ao analisar a dosimetria da sanção disciplinar, tem-se que é marcante o fato de não ser possível a previsão legal minuciosa das faltas funcionais e, assim, das respectivas repercussões que cada uma delas acarretará ao interesse público. Verifica-se que não há uma correspondência tão precisa entre a infração e a sanção, como ocorre no Direito Penal, cujo regime jurídico e tipos de delitos são possíveis de serem tipificados de modo mais detalhado ou exaustivo (PEREIRA, 2007b).

23. Assim, observada a vinculação da pena ao enquadramento, a autoridade julgadora, amparada na Lei nº 8.112/90, deve, para ilícitos cuja pena base é a advertência, graduar entre aplicação de advertência ou suspensão (parte final do seu art. 129); e, na sequência, se decidido pela aplicação da suspensão, deve graduar a quantidade de dias a suspender o infrator, conforme dispõe o art. 130 da mesma Lei.

24. Portanto, de acordo com os arts. 128, 129 e 130 da Lei nº 8.112/90, tem-se que, para realizar a dosimetria das penalidades quando a conduta praticada pelo servidor não se enquadrar nas tipificações previstas para a aplicação da penalidade de demissão, a autoridade administrativa julgadora deve verificar, para fins de cumprimento do princípio constitucional da individualização da pena, quais fatores estão presentes e qual o peso de cada um, dentre aqueles listados: 1) a natureza da infração cometida; 2) a gravidade da infração cometida; 3) os danos que dela provierem para o serviço público; 4) as circunstâncias agravantes; 5) as circunstâncias atenuantes; 6) os antecedentes funcionais.

25. Ressalta-se, ainda, que a dosimetria a ser realizada com base no artigo 128 da Lei nº 8.112/90 deve ser utilizada apenas na aplicação das penalidades, ou seja, após a definição do enquadramento, visto que a definição da pena requer o pré-requisito de já se saber qual o enquadramento adotado para o fato ilícito.

26. Ademais, traçando-se uma analogia ao Direito Penal, tem-se que todos esses fatores serão tratados de forma proporcional entre si, tendo igual valor quando da dosimetria da penalidade, visto que o legislador não definiu uma escala prévia de valores entre eles.

27. A seguir, passa-se à análise de cada um desses fatores.

## **NATUREZA DA INFRAÇÃO**

28. No conceito de natureza da infração deve ser compreendido o ânimo subjetivo da conduta.

29. Para os fins aqui tratados, a natureza da infração deverá ser avaliada em dois momentos. No primeiro deles, o ânimo subjetivo do agente auxiliará na definição do próprio enquadramento da conduta, visto que há tipificações na Lei nº 8.112/90 que só admitem a modalidade dolosa, como, por exemplo, a improbidade administrativa.

30. Realizado o enquadramento, surgirá o segundo momento de avaliação, na dosimetria propriamente dita (em razão do disposto no art. 128 da Lei nº 8.112/90), para os casos em que a lei admite conduta dolosa ou culposa para o mesmo enquadramento, bem como para a gradação em leve, média e grave, naqueles em que só admitida a culpa.

31. Assim, quanto à natureza da infração, a conduta do agente influenciará, em primeiro momento, na própria definição do enquadramento legal além de, nos termos acima, poder agravar a penalidade.

## **GRAVIDADE DA INFRAÇÃO**

32. Deve-se considerar na graduação da penalidade quanto à gravidade se a conduta infracional foi isolada ou ocasional ou se foi continuada ou frequente (TEIXEIRA, 2010).

33. Ademais, pode-se levar em consideração o concurso de infrações, tanto o concurso material quanto o formal. Assim, de acordo com o artigo 69 da CP, o concurso material se dá quando o agente, mediante mais de uma ação ou omissão, pratica dois ou mais crimes, idênticos ou não, aplicando-se cumulativamente as penas privativas de liberdade em que haja incorrido. Já no concurso formal, conforme dita o artigo 70 do CP, o agente, mediante uma só ação ou omissão, pratica dois ou mais crimes, idênticos ou não, aplicando-se a mais grave das penas cabíveis ou, se iguais, somente uma delas, mas aumentada, em qualquer caso, de um sexto até metade.

34. Na aplicação desses conceitos ao Direito Disciplinar, em ambos os casos, a comissão processante apontará múltiplos enquadramentos, uma vez que a (s) conduta (s) configuram mais de uma infração. No entanto, para fins de dosimetria da pena, pode a comissão processante considerar o concurso de infrações para recomendar o agravamento da penalidade a ser aplicada no caso concreto.

35. Nessa esteira, tem-se também os casos de ilícitos continuados e habituais, que podem ser considerados no momento da dosimetria para agravar as penalidades propostas. Na

instância administrativa, pode-se configurar ilícitos continuados casos em que o servidor, em curtos intervalos de tempo, em uma mesma unidade, utilizando o mesmo *modus operandi* e valendo-se das mesmas condições de contexto, realiza continuamente atos infracionais de mesma espécie. Já no caso do ilícito habitual ocorre uma reiteração com que o servidor pratica atos que, por si sós, até seriam irrelevantes, mas que auferem reprovabilidade social justamente com a habitualidade.

36. Desse modo, sugere-se como parâmetro para quantificação da gravidade verificar se a conduta foi isolada ou ocasional ou se foi conduta continuada ou frequente e, ainda, se houve concurso de infrações.

## **DANOS CAUSADOS AO SERVIÇO PÚBLICO**

37. José Armando da Costa assevera que, apesar de as transgressões administrativas não requererem necessariamente a ocorrência de danos e poderem ser punidas pelo mero risco de prejuízos à Administração Pública (delitos de perigo, formais), somente poderão ser reprimidas as condutas que envolverem ao menos uma potencialidade ofensiva à regularidade do serviço, ainda que sejam legalmente tipificadas como violação de dever funcional no art. 116 da Lei nº 8.112/90.

38. Desse modo, os danos porventura causados pela conduta não integram a definição do dolo e, salvo exceções, não são elementos dos enquadramentos. Assim, não é a existência de dano ou prejuízo que configura e autoriza o enquadramento em condutas, por exemplo, como valimento do cargo e improbidade administrativa; a *contrario sensu*, a inexistência de dano ou prejuízo não impede que se cogite de conduta dolosa (TEIXEIRA, 2010).

39. No entanto, é relevante que a comissão relate se houve dano real ou potencial (prejuízo que não se consolidou, como uma licitação fraudada e em seguida anulada) em decorrência do ato funcional cometido pelo servidor e, caso positivo, se este dano atingiu a instituição, a categoria funcional ou terceiros e se é de natureza material ou moral (por exemplo, repercussão negativa e desprestígio para a Administração ou para seus quadros junto à opinião pública) e se já foi ressarcido administrativamente ou não (TEIXEIRA, 2010).

40. Ressalta-se, ainda, que a existência de dano real ou potencial e seu eventual quantitativo sempre serão considerados para majoração da penalidade, devendo ser levados em consideração, na graduação entre advertência e suspensão e dos dias de suspensão.

## **CIRCUNSTÂNCIAS AGRAVANTES E ATENUANTES**

41. As condições atenuantes ou agravantes são situações relacionadas à conduta do servidor e que podem, respectivamente, atuar a favor ou contra a defesa. Diferem dos antecedentes funcionais, os quais são examinados a partir dos dados registrados nos assentamentos do servidor, seja positiva ou negativamente.

42. Como exemplos de **atenuantes** podemos citar os seguintes: falta de treinamento do servidor na área técnica relacionada ao ilícito, tempo de serviço na área, problemas de ordem pessoal devidamente justificados e que possam comprometer a rotina profissional do servidor, servidor recém-ingresso no serviço público, condições de infraestrutura física e operacional da Administração que dificultem o desempenho do servidor, dentre outras.

43. No que tange às **agravantes**, são exemplos: ter sido treinado na área técnica relacionada à infração, elevada experiência e tempo de serviço na área e o fato de o servidor ocupar cargos de confiança.

## ANTECEDENTES FUNCIONAIS

44. Os antecedentes funcionais são examinados a partir dos dados registrados nos assentamentos do servidor, seja positiva ou negativamente.

45. Assim, registram-se como **bons antecedentes** os elogios, agradecimentos, menções honrosas que constem do assentamento do servidor, noticiando demonstrações de dedicação ao trabalho ou de desenvolvimento de tarefas especiais ou de forte grau de comprometimento com a instituição (TEIXEIRA, 2010).

46. Como **maus antecedentes**, além da reincidência, abordada abaixo, temos como exemplos avaliações funcionais negativas, Termos de Ajustamento de Conduta descumpridos ou quaisquer indicadores de descompromisso com o trabalho.

47. Nesse diapasão, tem-se como **mau antecedente mais gravoso** o instituto da **reincidência**, que agrava a situação do autor que, mesmo após ter sido definitivamente condenado por uma primeira conduta, ou seja, já tendo sofrido o efeito da ação estatal condenatória, ainda assim reitera a prática ilícita.

48. De acordo com a Lei nº 8.112/90, configura-se a reincidência quando, do cometimento de uma segunda irregularidade, qualquer que seja, já tenha sido a primeira infração definitivamente julgada na esfera administrativa e a sanção aplicada.

49. Tem-se ainda que a reincidência, para fins do processo administrativo disciplinar regido pela Lei nº 8.112/90, é a genérica, não necessitando da incursão específica na mesma infração funcional anteriormente objeto de reprimenda pela Administração Pública (OLIVEIRA, 2005).

50. Importa lembrar que as penalidades de advertência e suspensão não produzem efeitos que perduram por toda vida funcional do servidor, tendo em vista que os registros de sua aplicação serão cancelados nos assentamentos funcionais do servidor, respectivamente, após três e cinco anos de efetivo exercício sem cometimento de nova infração disciplinar. Para fins de reincidência, portanto, deverá ser verificado se ainda não houve o transcurso do prazo legal.

51. Frise-se que, constatada hipótese de reincidência a dosimetria ficará restrita à quantificação dos dias, pois a penalidade terá que ser de, no mínimo, 1 dia de suspensão.

## GRADAÇÃO ENTRE ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

52. Neste ponto, cabe salientar que, mesmo no caso de não reincidência, a autoridade julgadora pode, motivadamente, aplicar a pena de suspensão, conforme deixam entender os seguintes julgados:

*1. Desde que se justifique a imposição de pena mais grave, nos casos de inobservância de dever funcional, é cabível a pena de suspensão (art. 129 da Lei nº 8.112/90). 2. Decisão fundamentada de autoridade administrativa que avaliou a falta cometida. 3. Recurso improvido (STF - RMS nº 24635/DF)*

*De acordo com estes julgados, o art. 129 da Lei nº 8.112/90 **permite a aplicação de sanção mais gravosa do que a de advertência mesmo em casos em que não tenha havido reincidência**. Isto porque, nos termos do referido dispositivo legal, “A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em Lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave”. Entende-se, portanto, que a parte final do dispositivo (“que não justifique imposição de penalidade mais grave”) autoriza que, em vista do caso concreto, quando a medida se demonstrar adequada e necessária, seja possível a aplicação da sanção de suspensão (TRF 4º Região – AC nº 2004.71.02.005489-9/RS).*

53. Dessa forma, nos casos de violação de dever funcional ou de proibição não passível de demissão (que somente pode ser infligida para as condutas tipificadas no art. 132), é plenamente possível que a autoridade administrativa aplique advertência, ou, se considerar justificável pena mais grave, imponha suspensão.

## MODELO PROPOSTO PARA DOSIMETRIA

54. À luz do princípio da proporcionalidade, cabe ao julgador contrapor a gravidade da falta, o dano dela decorrente, o grau de responsabilidade do servidor e seus antecedentes funcionais, buscando assim maior justiça na aplicação da sanção (TEIXEIRA, 2010).

55. Nessa linha, algumas premissas fazem-se de observação obrigatória para a dosimetria das penas de advertência e suspensão.

a) Primeiramente, não tendo a Lei definido peso a cada um dos critérios, impera-se a necessidade de atribuição de igual peso a cada um deles.



59. Assim, para estabelecer-se uma eventual penalidade de forma lógica e individualizada, conforme premissas expostas, basta a pontuação de cada critério dentro valor máximo e mínimo, conforme tabela abaixo, seu somatório, e a conversão a partir da régua acima exposta.

	Pontuação	
	Mínimo	Máximo
Antecedentes	-22,2	22,2
Gravidade	0	22,2
Natureza	0	22,2
Dano	0	22,2
Atenuantes / Agravantes	-22,2	22,2

60. Por fim, esclarece-se que nos casos de reincidência, ainda que a pontuação justifique, fica vedada por imposição legal a redução da penalidade para menos de 1 dia de suspensão, bem como fica vedada a atribuição de novo peso negativo a esse critério, uma vez que a própria reincidência implica o agravamento da pena para suspensão.

61. Cumpre registrar que, dadas as especificidades de cada órgão e entidade, não seria possível, no âmbito deste estudo, propor uma tabela de valoração para cada quesito (exemplificativamente, um dano de R\$ 500.000,00 pode ser muito significativo em órgão/entidade que trate de concessão de benefícios e bem menos significativo onde os contratos versarem sobre obras de engenharia).

62. Assim, será indispensável o trabalho das Corregedorias Seccionais para, com base nos ilícitos disciplinares mais recorrentes, bem como nas matérias objeto das atividades de cada órgão/entidade, estabelecerem os parâmetros específicos. Por exemplo, escalonar a gravidade pelo valor do dano; sopesar os elogios funcionais, conforme haja uma praxe mais ou menos implantada nesse sentido; pontuar a avaliação funcional negativa, conforme política interna de realização das avaliações, e assim sucessivamente.

Brasília, 27 de novembro de 2018.

**ARMANDO DE NARDI NETO**  
Coordenador-Geral de Planejamento e de Ações  
Correcionais

**FERNANDA ÁLVARES DA ROCHA**  
Corregedora Setorial das Áreas de  
Desenvolvimento Social e Esporte

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, C. A. Curso de direito administrativo. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Acórdão Publicado em 05.08.2008 Remessa “Ex Officio” em AC nº 2004.71.02.005489-9/RS, Rel. Des. Federal Valdemar Capeletti, Remetente: Juízo Federal da 02a VF de Santa Maria.

CARVALHO, A. C. A. Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância. Ed. Fórum. Belo Horizonte, 5ª edição. 2016.

CGU. Manual de Processo Administrativo Disciplinar. Brasília. Maio de 2017.

COSTA, J. A. Direito Administrativo Disciplinar. Ed. Brasília Jurídica, 1ª edição. 2004.

ESTEFAM, A. e GONÇALVES, V. E. R. Direito Penal. Parte Geral. Esquematizado. 5ª ed., Saraiva, 2016.

MADEIRA, V. de C. *Lições de Processo Disciplinar*, 1. Ed., Brasília: Fortium Editora, 2008.

PEREIRA, F. H. U. Conceitos indeterminados e discricionariedade administrativa à luz da teoria da adequabilidade normativa. *Revista CEJ*, Brasília, nº 36, p. 30-38, jan/mar. 2007a.

PEREIRA, F. H. U. *Sanções disciplinares*. O alcance do controle jurisdicional. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2007b.

TEIXEIRA, M. S. Manual de Treinamento em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) – formação de membros de comissões. Escola de Administração Fazendária/ESAF e Controladoria-Geral da União/CGU. Abril de 2010.

OLIVEIRA, R. F. Infrações e sanções administrativas. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.