

# O regime disciplinar dos servidores públicos civis catarinenses sob a Lei (estadual) nº 6.745/1985: inconstitucionalidades e desatualizações normativas<sup>1</sup>

**Geovane Eziel Cardoso**

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Auditor Fiscal de Controle Externo do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC) e Assessor de Gabinete da Corregedoria-Geral. Membro da Comissão Permanente de Fomento à Abordagem Racial nas ações de fiscalização da Corte de Contas catarinense (CPFAR). Coordenador da Comissão de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD) do TCE/SC.

---

**Resumo:** A Lei (estadual) nº 6.745/1985, que rege os servidores públicos civis do Estado de Santa Catarina, permanece em vigor mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e gera tensões normativas e práticas na Administração Pública estadual. Este artigo analisa os dispositivos disciplinares da referida lei, especialmente os arts. 135, 136, 137 e 152, à luz dos princípios constitucionais, da jurisprudência atual e das normas contemporâneas de Direito Administrativo. A pesquisa identifica dispositivos incompatíveis com o ordenamento jurídico vigente, aponta omissões que dificultam a responsabilização administrativa de condutas modernas e revela a necessidade urgente de atualização do regime disciplinar catarinense, para garantir segurança jurídica, proporcionalidade e efetividade na responsabilização funcional. A pesquisa adota o método jurídico-dogmático, com enfoque qualitativo, tendo como eixo central a análise da legislação federal e estadual aplicável, bem como das normas infralegais correlatas. Foram examinadas, ainda, a jurisprudência e as súmulas dos tribunais superiores, juntamente com a doutrina especializada em Direito Administrativo. O estudo é, portanto, de natureza eminentemente teórica e documental, voltado à identificação de incompatibilidades constitucionais, de lacunas normativas e de desatualizações legais no regime disciplinar dos servidores públicos civis do Estado de Santa Catarina.

**Palavras-chave:** Regime disciplinar. Servidor público. Inconstitucionalidade. Sanção administrativa. Desatualização normativa.

**Sumário:** **1** Introdução – **2** Os poderes da Administração Pública e o breve histórico de alterações e revogações parciais na Lei (estadual) nº 6.745/1985 – **3** As sanções disciplinares e as infrações genéricas ou imprecisas previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985 – **3.1** Sanções disciplinares previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985 – **3.2** Infrações disciplinares genéricas ou imprecisas previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985 – **3.3** A prisão administrativa do servidor público civil e sua inaplicabilidade após a Constituição de 1988 – **4** As infrações disciplinares contemporâneas – **4.1** Assédio moral, assédio sexual e discriminação na legislação disciplinar – **5** Conclusão – Referências

---

<sup>1</sup> Este artigo científico decorre de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) desenvolvido no curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

# 1 Introdução

A promulgação da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) instituiu um novo paradigma jurídico no Brasil, com repercussões diretas sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis. A partir do art. 37 da Carta Magna, consagraram-se os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e da eficiência, esse último após a reforma administrativa de 1998, o que resultou em uma nova relação entre Estado e servidor. Em Santa Catarina, a Lei (estadual) nº 6.745/1985, anterior à Constituição Federal de 1988, permanece como norma disciplinadora das condutas funcionais dos servidores civis. Entretanto, diversas de suas disposições não compatibilizam com os valores constitucionais, tampouco com a evolução legislativa e jurisprudencial ocorrida desde então.

Este artigo tem por objetivo analisar criticamente os arts. 135, 136, 137 e 152 da referida lei, que tratam das infrações e das sanções disciplinares, à luz da Constituição de 1988 e de normas posteriores à Carta Magna, como a Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990), que estabeleceu o regime jurídico único dos servidores civis da União, a Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa) (Brasil, 1992), a Lei nº 13.655/2018 (Brasil, 2018), que promoveu alterações na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), e a Lei nº 13.869/2019 (Lei de Abuso de Autoridade) (Brasil, 2019a). Busca-se identificar dispositivos tacitamente revogados, inconstitucionais ou desatualizados, além de apontar lacunas normativas que comprometam a eficácia das apurações disciplinares na administração pública catarinense.

A pesquisa adota o método jurídico-dogmático, com abordagem qualitativa, mediante análise normativa, sistemática e crítica. A investigação foi conduzida a partir do confronto entre a norma pré-constitucional e o paradigma inaugurado na Constituição de 1988, com especial atenção aos princípios do devido processo legal, da ampla defesa, da proporcionalidade, da legalidade e da segurança jurídica, no âmbito do direito administrativo sancionador.

O procedimento metodológico consiste na interpretação integrada do regime jurídico disciplinar estadual, na identificação de antinomias, de lacunas e de descompassos normativos, bem como na análise comparativa em relação aos modelos disciplinares contemporâneos, de modo a avaliar a adequação do estatuto catarinense às exigências constitucionais e institucionais atuais. A jurisprudência e as súmulas dos tribunais superiores foram examinadas como parâmetros interpretativos para a adoção dos princípios constitucionais aplicáveis ao direito administrativo sancionador, enquanto a doutrina especializada na temática foi utilizada como suporte teórico para a interpretação dos dispositivos legais analisados e para a construção crítica das conclusões do estudo.

Trata-se, portanto, de pesquisa de natureza eminentemente teórica e documental, orientada à verificação da compatibilidade constitucional e da atualidade normativa do regime disciplinar dos servidores públicos civis do Estado de Santa Catarina (Santa Catarina, 1985), cuja relevância reside na necessária modernização do regime disciplinar estadual, de modo a garantir segurança jurídica, coerência com os princípios constitucionais e eficiência na responsabilização de condutas funcionais.

## 2 Os poderes da Administração Pública e o breve histórico de alterações e revogações parciais na Lei (estadual) nº 6.745/1985

Os poderes da Administração Pública são instrumentos jurídicos conferidos ao Estado para assegurar a realização do interesse público, exercidos não como privilégios, mas como verdadeiros *poderes-deveres*, ou seja, prerrogativas que impõem à autoridade pública a obrigação de agir nos limites da legalidade e da finalidade administrativa. Dentre esses poderes, destacam-se o *poder hierárquico* e o *poder disciplinar*, que se correlacionam intimamente.

O *poder hierárquico* permite à Administração organizar sua estrutura interna, distribuir competências, fiscalizar a atuação dos subordinados e rever atos administrativos. É, portanto, a base que sustenta a relação de subordinação entre os agentes públicos. Decorre da hierarquia a prerrogativa que tem a Administração Pública de dar ordens a seus subordinados que, salvo manifesta ilegalidade, por eles devem ser cumpridas, e o de aplicar sanções a servidores em decorrência de cometimento de infração disciplinar, entre outras (Di Pietro, 2024).

Já o *poder disciplinar* decorre dessa mesma estrutura e confere à Administração a competência para apurar infrações funcionais e aplicar sanções aos servidores que violem deveres funcionais e às outras pessoas sujeitas à disciplina administrativa por um determinado período, como no caso dos estudantes de escola pública (Medaur, 2023). Assim, o exercício do *poder disciplinar* pressupõe a existência da hierarquia administrativa, pois é por meio dela que se define a autoridade competente para instaurar processos e impor penalidades, o que evidencia a interdependência entre esses dois poderes.

Para exercer os *poderes hierárquico* e *disciplinar* na relação com os seus servidores públicos, a Administração Pública fundamenta-se em leis e outras normas que disciplinam aquilo que o servidor pode, deve ou não deve fazer, assim como os limites da própria administração nessa relação. A principal norma que disciplina o assunto, após o texto constitucional, é o regime jurídico dos servidores públicos que, geralmente, é de iniciativa do chefe do poder executivo de cada ente da federação.

Em Santa Catarina, o *Estatuto dos Servidores Públicos Civis*, instituído pela Lei (estadual) nº 6.745/1985, permanece em vigor, ainda que a norma em comento tenha sido promulgada anteriormente à Constituição Federal de 1988. Das quase trinta alterações e revogações parciais pelas quais o estatuto passou,<sup>2</sup> apenas três foram direcionadas ao Capítulo III, que trata do regime disciplinar.<sup>3</sup> Das três alterações, apenas uma foi dedicada à parte material da referida lei, que tipificou a *violação de direito ou prerrogativa de advogado no exercício de sua função*, como infração disciplinar punível com suspensão de até trinta dias (art. 137, inciso III, item “12”) (Santa Catarina, 1985).

A análise dos arts. 135 a 137 e 152 da Lei (estadual) nº 6.745/1985 revela diversas disposições em descompasso com o ordenamento jurídico atual. Entre os principais problemas estão: (i) sanções que não podem mais ser aplicadas ou com nomenclaturas desatualizadas; (ii) a tipificação de condutas de forma genérica ou imprecisa; (iii) a prisão administrativa do servidor público civil; e (iv) a inexistência de previsão de novas figuras de desvio funcional exigidas pelas relações contemporâneas.

### 3 As sanções disciplinares e as infrações genéricas ou imprecisas previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985

A comparação da norma estadual com a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, evidencia avanços importantes no plano federal, especialmente no detalhamento das infrações e penalidades (art. 127), dos deveres (art. 116) e das proibições (art. 117), nas garantias processuais e na clareza dos procedimentos (arts. 128 a 182), como se verá adiante (Brasil, 1990).

#### 3.1 Sanções disciplinares previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985

As penalidades disciplinares previstas na Lei nº 8.112/1990 são: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada (art. 127).

<sup>2</sup> Alterada pelas Leis: 6.800/1986; 6801/1986; 6.901/1986; 6.902/1986; 7.373/1988; 1.114/1988; 28/1989; 38/1991; 47/1992; 8.786/1992; 54/1992; 63/1992; 81/1993; 106/1994, 187/1999; 210/2001; 215/2001; 381/2007; 447/2009; 491/2010; 561/2011; 605/2013; 18.111/2021; 18.316/2021. Revogada parcialmente pelas Leis: 6.902/19886; 36/1991; 421/2008; 447/2009; 491/2010.

<sup>3</sup> Lei Complementar (estadual) nº 106/1994, Lei Complementar (estadual) nº 491/2010 e Lei (estadual) nº 18.111/2021.

Já na Lei (estadual) nº 6.745/1985, as penalidades disciplinares estão elencadas no art. 136 (Santa Catarina, 1985):

Art. 136. São penas disciplinares:

- I - repreensão verbal;
- II - repreensão escrita;
- III - suspensão;
- IV - destituição de cargo de confiança;
- V - demissão simples;
- VI - demissão qualificada;
- VII - cassação de aposentadoria; e
- VIII - cassação de disponibilidade.

Os principais problemas encontram-se nas duas primeiras sanções previstas pela norma estadual. O primeiro problema é mais evidente e trata da *repreensão verbal* (art. 136, inciso I). Tal prática, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, poderia se dar sob o fundamento do *princípio da verdade sabida*,<sup>4</sup> cujas garantias do contraditório e da ampla defesa eram preteridas em razão da competência da autoridade repreensora.

Todavia, conforme ensina Di Pietro (2024, p. 726), “[...] esse dispositivo estatutário não mais prevalece, diante da norma do art. 5º, LV, da Constituição, que exige o contraditório e a ampla defesa nos processos administrativos”.

Em outros termos, com o advento da Carta Magna, o contraditório e a ampla defesa foram elevados a direito fundamental dos acusados em processos judiciais ou administrativos, aí incluídos os disciplinares.<sup>5</sup> Portanto, a *repreensão verbal*, que se daria quando o servidor praticasse algum ato que pudesse configurar uma das infrações disciplinares previstas no art. 137, inciso V, da Lei (estadual) nº 6.745/1985, tornou-se inconstitucional, por ausência de devido processo legal que garanta o contraditório e a ampla defesa.<sup>6</sup>

Carlos Ari Sundfeld (2025, p. 337), ao versar sobre a constitucionalização do direito administrativo, ensina que:

<sup>4</sup> “Verdade sabida é o conhecimento pessoal e direto da falta pela autoridade competente para aplicar a pena” (Di Pietro, 2024, p. 726).

<sup>5</sup> 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; [...].

<sup>6</sup> Isso não impede que a chefia imediata do servidor o repreenda ao presenciar alguma conduta reprovável no exercício de suas atribuições. Porém, tal medida deve ser considerada como de gestão, jamais disciplinar.

[...] sendo o direito constitucional à ampla defesa aplicável na esfera administrativa, seu exercício *tem de se materializar em um processo administrativo, de instauração obrigatória*. A sanção só pode vir ao fim do processo administrativo, depois de haver sido conferida ao acusado a oportunidade de se defender amplamente (grifo nosso).

Para arrematar a questão da inaplicabilidade da repreensão verbal, recorre-se à Lei nº 9.784/1999 (Brasil, 1999), que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, mas que pode ser aplicada de forma subsidiária aos demais entes da federação que não possuam lei que discipline a matéria.<sup>7</sup> Dispõe a referida lei que os atos do processo administrativo devem ser produzidos por escrito e motivados sempre que imponham sanções, como o caso dos procedimentos disciplinares. É o que se extrai dos arts. 22 e 50 (Brasil, 1999):

Art. 22. Os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir.

§1º *Os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.*

[...]

Art. 50. *Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:*

- I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;
- II - imponham ou agravem deveres, encargos ou sanções;
- III - decidam processos administrativos de concurso ou seleção pública;
- IV - dispensem ou declarem a inexigibilidade de processo licitatório;
- V - decidam recursos administrativos;
- VI - decorram de reexame de ofício;
- VII - deixem de aplicar jurisprudência firmada sobre a questão ou discrepem de pareceres, laudos, propostas e relatórios oficiais;
- VIII - importem anulação, revogação, suspensão ou convalidação de ato administrativo.

§1º *A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores*

<sup>7</sup> STJ. Súmula 633. A Lei nº 9.784/1999, especialmente no que diz respeito ao prazo decadencial para a revisão de atos administrativos no âmbito da Administração Pública federal, pode ser aplicada, de forma subsidiária, aos estados e municípios, se inexistente norma local e específica que regule a matéria (Brasil, 2019b).

*pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato.*

§2º Na solução de vários assuntos da mesma natureza, pode ser utilizado meio mecânico que reproduza os fundamentos das decisões, desde que não prejudique direito ou garantia dos interessados.

§3º A motivação das decisões de órgãos colegiados e comissões ou de decisões orais constará da respectiva ata ou de termo escrito (grifos nossos).

Não obstante, a *repreensão verbal* permanece formalmente em vigor no inciso I do art. 136 da Lei (estadual) nº 6.745/1985 e foi abordada na Lei Complementar (estadual) nº 491/2010 (arts. 9º e 20) (Santa Catarina, 2010), embora não recepcionada pela Constituição Federal de 1988.

O segundo problema é apenas questão de nomenclatura, gerada após a entrada em vigor da Lei Complementar (estadual) nº 491/2010, que criou o *Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado de Santa Catarina* e revogou a parte processual da Lei (estadual) nº 6.745/1985 (arts. 153 a 167). Enquanto essa norma prevê a *repreensão verbal* ou *escrita* como sanções disciplinares (art. 136, incisos I e II), aquela prevê a *repreensão verbal*, *escrita* ou *advertência* como algumas das infrações nas quais poderá ser firmado o termo de ajustamento de conduta (art. 9º).<sup>8</sup> A interpretação não pode ser outra a não ser a de que *repreensão escrita* e *advertência* são a mesma infração disciplinar, visto que, se a *repreensão verbal* se tornou inconstitucional, a *advertência verbal* também o é. Dessa forma, é necessária uma atualização legislativa para revogar o inciso I e alterar o inciso II do art. 136 da Lei (estadual) nº 6.745/1985, e para alterar o art. 9º da Lei Complementar (estadual) nº 491/2010, de modo a eliminar os termos *repreensão verbal* e *repreensão escrita*, e manter apenas a *advertência*, termo mais utilizado na esfera disciplinar, inclusive na Lei nº 8.112/1990 (art. 127, inciso I).

Cabe registrar que o Estado de Santa Catarina possui, ao menos, quatro estatutos relacionados a servidores públicos civis e que cada estatuto adota *repreensão* e/ou *advertência* como penalidade disciplinar: o geral, previsto na Lei (estadual) nº 6.745/1985 (*repreensão verbal* ou *escrita* – art. 136, incisos I e II); o da Polícia Civil, previsto na Lei (estadual) nº 6.843/1986 (*repreensão* – art. 206, inciso I); o do Magistério, aprovado pela Lei (estadual) nº 6.844/1986 (*advertência*

<sup>8</sup> Art. 9º A autoridade poderá optar pelo ajustamento de conduta nas infrações puníveis com *repreensão verbal* ou *escrita*, *advertência* ou suspensão de até 15 (quinze) dias, a ser adotado como medida alternativa de procedimento disciplinar e de punição, visando à reeducação do servidor, e este, ao firmar o termo de compromisso de ajuste de conduta, deve estar ciente dos deveres e das proibições, comprometendo-se, doravante, em observá-los no seu exercício funcional (grifo nosso).

e *repreensão*<sup>9</sup> – art. 164, incisos I e II) (Santa Catarina, 1986b); e o dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde, nos termos da Lei Complementar (estadual) nº 323/2006 (*advertência* – art. 38, inciso I) (Santa Catarina, 2006). Todos eles versam sobre o direito material dos servidores públicos dos respectivos órgãos, ao passo que o direito processual é o mesmo: o previsto na Lei Complementar (estadual) nº 491/2010.

Em que pese ser possível alegar que a previsão da *repreensão verbal*, da *repreensão escrita* e da *advertência* na Lei Complementar (estadual) nº 491/2010 tenha por objetivo abarcar todos os estatutos existentes, a compatibilização das normas que regem o regime jurídico dos servidores públicos civis catarinenses, aí incluídas as espécies e nomenclaturas das sanções aplicáveis, é requisito essencial para garantir a segurança jurídica dos procedimentos administrativos disciplinares e evitar interpretações equivocadas por parte dos operadores do Direito Disciplinar.

### 3.2 Infrações disciplinares genéricas ou imprecisas previstas na Lei (estadual) nº 6.745/1985

No direito penal, além da *juricidade* e da *culpabilidade*, a *tipicidade* é um princípio fundamental e inafastável, e exige que a conduta do agente se enquadre perfeitamente em um tipo penal previamente definido em lei, em respeito ao *princípio da legalidade estrita* e da *segurança jurídica*. Já no direito administrativo sancionador, embora grande parte da doutrina defenda a necessidade de *tipicidade administrativa* – por analogia ao direito penal –,<sup>10</sup> ainda há o entendimento de que é possível a adoção da *atipicidade relativa*, pois “muitas infrações administrativas, ainda que previstas em lei, não são descritas com precisão, ou seja, não correspondem a um modelo definido em lei” (Di Pietro, 2024, p. 719), dado o uso de tipos abertos ou de cláusulas genéricas nos estatutos disciplinares. Medauar (2024, p. 309) pondera que:

<sup>9</sup> Aqui, o legislador estabeleceu a repreensão como penalidade aplicável aos casos de “reincidência contumaz” em infrações disciplinares originalmente puníveis com advertência (art. 165, parágrafo único). Tal previsão parece ser inadequada ou, ao menos, conflituosa, já que a reincidência contumaz em infrações administrativas pode caracterizar, em tese, a desídia no exercício das atribuições do servidor, infração disciplinar que costuma resultar em demissão do serviço público (sanção prevista no art. 167, inciso XI, do próprio estatuto).

<sup>10</sup> Na lição de Maria Sílvia Zanella Di Pietro (2024, p. 720), “[...] a grande maioria da doutrina defende, hoje, o princípio da tipicidade na esfera administrativa, como decorrência do princípio da legalidade e aplicação analógica do princípio do direito penal, segundo o qual não existe crime nem pena sem lei que o preveja (*nullum crimen, nulla poena sine lege*). No entanto, a legislação nem sempre o observa, como ocorre nos exemplos já mencionados dos Estatutos dos Servidores Públicos e na lei de licitações e contratos administrativos. Desse modo, o princípio da tipicidade, no direito administrativo, ainda é aplicado de forma limitada, se comparado com o direito penal”.

Os estatutos utilizam, muitas vezes, fórmulas amplas e abertas, por exemplo, “procedimento irregular de natureza grave”, “inobservância de dever funcional”. Daí se mencionar a característica da “*atipicidade*” das infrações disciplinares, sobretudo no confronto com os ilícitos de natureza penal, para os quais prevalece a tipicidade. Nessa linha, seria inaplicável ao âmbito disciplinar o famoso brocardo do direito penal *nullum crimen sine lege*.

Cabem algumas ressalvas a respeito da atipicidade das infrações. Dois argumentos aparecem amiúde para justificar essa atipicidade ou a não aplicação do adágio *nullum crimen sine lege*: a) dificuldade de catalogar com exatidão todas as condutas que possam desatender deveres e proibições funcionais; b) discricionariedade do poder disciplinar.

Nessa esteira de ponderação, tem-se que a aplicação da *atipicidade* em âmbito disciplinar é limitada. É o que se extrai do Manual de Sindicância Disciplinar do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (Distrito Federal, 2011, p. 24):

### 2.2.2. Atipicidade

*Excetuadas as hipóteses de demissão*, não se exige, no Direito Disciplinar, absoluta correspondência entre o tipo previsto em lei e o fato cometido pelo agente, tendo em vista que é dever do Estado apurar quaisquer condutas que afrontem a regularidade dos serviços e os princípios que regem a Administração Pública (grifo nosso).

Ainda que não seja unanimidade entre doutrinadores, a adoção da *atipicidade* como princípio aplicável aos procedimentos administrativos disciplinares ocorre porque a relação entre a Administração Pública e seus agentes é regida por princípios próprios, como a *supremacia do interesse público*, de modo a permitir que condutas inadequadas, ainda que não previstas de forma minuciosa, sejam passíveis de sanção com base em uma valoração razoável da autoridade competente, desde que assegurados o *contraditório*, a *ampla defesa* e a *motivação* adequada.

Desse modo, em que pese o servidor, durante o curso da sindicância acusatória ou do processo administrativo disciplinar, se defenda dos fatos a ele imputados e não da capitulação legal,<sup>11 12</sup> a comissão processante e a autoridade

<sup>11</sup> [...] 3. A combinada exegese dos artigos 121 e 124 da Lei 8.112/1990, diploma que regula a relação da União com os seus servidores, autoriza a conclusão de que o servidor público responde administrativamente pelos seus próprios atos ilícitos, omissivos ou comissivos. Por outras palavras, assume o agente as consequências do que ilegalmente faz, ou do que, irregularmente, deixa de fazer no exercício da função.

juizadora precisam de forma fundamentada demonstrar, além da materialidade da conduta atribuída e da autoria do servidor que será punido, o dispositivo legal ou regulamentar transgredido.<sup>13</sup>

Algumas infrações disciplinares constantes da Lei (estadual) nº 6.745/1985 são genéricas e de difícil aplicação. A norma classifica, por exemplo, *qualquer ato de manifesta improbidade no exercício da função pública* como infração disciplinar punível com *demissão qualificada* ou *simples* (art. 137, inciso I, item “3”), mas não elenca quais atos são considerados ímprobos para fins disciplinares.

Como a Lei (estadual) nº 6.745/1985 não define o que é ato de manifesta improbidade para fins disciplinares, a tipificação prevista no art. 137, inciso I, item “3”, precisa ser combinada com algum outro diploma legal que o defina, como é o caso da Lei nº 8.429/1992.<sup>14</sup> A aplicação desse dispositivo tornou-se ainda mais dificultosa após o art. 11 da Lei nº 8.429/1992 ser alterado pela Lei nº 14.230/2021 (Brasil, 2021). A partir de então, os atos de improbidade administrativa que atentem contra os princípios da administração pública, outrora exemplificativos, passaram a ser taxativos e estão previstos nos incisos I ao XII do citado artigo. Nesse sentido, defende a Controladoria-Geral da União (CGU) (Brasil, 2024a) que:

*[...] com as alterações promovidas na Lei nº 8.429, de 1992, pela Lei nº 14.230, de 2021 – notadamente a transformação em taxativo do rol de condutas previstos no citado art. 11 e a exclusão, de tal artigo, do inciso que tipificada como ato de improbidade a conduta de “praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento” – passou a ser juridicamente inviável seguir tipificando o assédio moral como ato de improbidade (grifos nossos).*

Daí porque, diante da notícia de falta disciplinar, cabe à Administração apurar a conduta objetiva do seu agente, sem perquirir o ânimo do denunciante. Se a denúncia for infundada, há meios próprios para responsabilizar, inclusive criminalmente, quem deu causa ao apuratório. 4. Não se declara a nulidade do procedimento disciplinar sem a demonstração de efetivo prejuízo à defesa. Precedentes. 5. *Em processo disciplinar, o servidor acusado se defende dos fatos, e não da capitulação legal. Assim, posterior modificação do enquadramento legal da conduta ilícita não afeta, só por isso, a validade do procedimento disciplinar.* [...] (MS nº 25.375/DF, relator Ministro Sérgio Kukina, Primeira Seção, julgado em 14/6/2023, DJe de 19.6.2023, grifo nosso).

<sup>12</sup> Súmula STJ 672: A alteração da capitulação legal da conduta do servidor, por si só, não enseja a nulidade do processo administrativo disciplinar (Primeira Seção, aprovada em 11/9/2024, DJe de 16/9/2024) (Brasil, 2024b).

<sup>13</sup> Art. 55. Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção. §1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor. §2º *Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido*, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes. Art. 56. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento (Lei Complementar Estadual nº 491/2010, grifo nosso).

<sup>14</sup> A Lei nº 10.257/2001 também trata de improbidade administrativa, mas apenas em relação aos prefeitos municipais (art. 52).

Como as instâncias administrativas e judiciais são independentes, melhor seria se o próprio estatuto definisse, para fins disciplinares, quais seriam atos caracterizadores de manifesta improbidade. A ausência de definição, aliada à taxatividade do art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa, dificulta a interpretação do art. 137, inciso I, item “3”, e prejudica até mesmo o enquadramento de condutas funcionais altamente reprováveis que atentam contra a moralidade da administração pública, mas que não estão definidas expressamente como infração disciplinar, como o assédio moral, citado pela CGU, entre outras condutas que serão abordadas mais adiante.

Outro ponto que merece atenção são os três tipos de inassiduidade previstos no estatuto dos servidores civis catarinenses: *inassiduidade permanente* (art. 137, inciso II, item “2”), *inassiduidade intermitente* (art. 137, inciso II, item “3”) e *inassiduidade* (art. 137, inciso III, item “4”). Enquanto esta infração é punida com *suspensão* de até trinta dias, essa e aquela são puníveis com *demissão simples*. O parágrafo único do art. 137 traz as seguintes definições para a inassiduidade (Santa Catarina, 1985):

Art. 137. São infrações disciplinares, entre outras definidas nesta Lei: [...]

Parágrafo único. Considera-se *inassiduidade permanente* a ausência ao serviço, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos; e *inassiduidade intermitente*, a ausência ao serviço, sem justa causa, por 60 (sessenta) dias, intercaladamente, num período de 12 (doze) meses (grifos nossos).

Como se percebe, a Lei (estadual) nº 6.745/1985 não trouxe a definição da *inassiduidade* prevista em seu art. 137, inciso III, item “4”. Além disso, há um conflito de definições entre a norma de direito material e a norma de direito processual, já que o art. 13, §§2º e 3º, da Lei Complementar (estadual) nº 491/2010, ao tratar do procedimento sumário,<sup>15</sup> define o *abandono de cargo* como a ausência do servidor ao serviço por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos e a *inassiduidade* como a ausência ao serviço sem justa causa, por 60 (sessenta) dias intercalados, no período de 12 (doze) meses.

Esse redesenho conceitual, além de gerar conflito terminológico e insegurança quanto à tipificação das condutas, revela um problema mais profundo: a indevida intromissão de uma norma processual no campo material do regime disciplinar. Ao atribuir conteúdo normativo à materialidade das infrações, a Lei Complementar

<sup>15</sup> Tipo de processo disciplinar utilizado para infrações disciplinares com prova pré-constituída e cuja penalidade aplicável é a de *demissão (acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; abandono de cargo; e inassiduidade)*.

(estadual) nº 491/2010 extrapola sua função original de estabelecer o rito procedimental e invade a competência que deveria ser reservada à legislação substantiva prevista na Lei (estadual) nº 6.745/1985. Essa sobreposição normativa compromete a coerência do ordenamento jurídico estadual e desafia os princípios da legalidade estrita, da tipicidade (exigida nas infrações disciplinares puníveis com *demissão*, como já mencionado) e da reserva legal em matéria disciplinar.

Ademais, a *inassiduidade* genérica prevista no art. 137, inciso III, item “4”, da Lei (estadual) nº 6.745/1985 – punível com *suspensão* – permanece em vigor, mas destituída de definição legal clara após a entrada em vigor da lei processual. Assim, tanto ela quanto a *inassiduidade permanente* (art. 137, inciso II, item “2”) tornaram-se dispositivos praticamente inaplicáveis na prática, em razão da interferência normativa posterior, que reconfigurou os tipos disciplinares sem a necessária revogação expressa ou atualização sistemática da legislação estatutária. A seguir, quadro comparativo para elucidar a confusão causada pelas duas normas:

Quadro Comparativo  
Inassiduidade e Abandono de Cargo na Lei (estadual) nº 6.745/1985 e na Lei Complementar (estadual) nº 491/2010

<b>Categoria</b>	<b>Lei (estadual) nº 6.745/1985</b>	<b>Lei Complementar (estadual) nº 491/2010</b>	<b>Observações Críticas</b>
<i>Inassiduidade permanente</i>	Art. 137, inciso II, item “2” – Demissão simples.	Não mencionada com esse nome. Conduta semelhante tratada como <i>abandono de cargo</i> (art. 13, §2º).	Conceito absorvido sob nova terminologia, sem revogação expressa. Causa confusão e sobreposição normativa.
<i>Inassiduidade intermitente</i>	Art. 137, inciso II, item “3” – Demissão simples.	Tratada como <i>inassiduidade</i> (art. 13, §3º): ausência injustificada por 60 dias intercalados em 12 meses.	Redenominação da conduta, com critérios objetivos. Insegurança jurídica por falta de revogação expressa da norma anterior.
<i>Inassiduidade (genérica)</i>	Art. 137, inciso III, item “4” – Suspensão até 30 dias.	Definida como ausência injustificada por 60 dias intercalados em 12 meses, ou seja, a definição de <i>inassiduidade intermitente</i> da Lei (estadual) nº 6.745/1985.	Permanece em vigor, mas sem critérios objetivos para aplicação. Tornou-se, na prática, inaplicável.
<i>Abandono de cargo</i>	Não previsto expressamente com esse nome.	Art. 13, §2º – Ausência injustificada por mais de 30 dias consecutivos. É a definição de <i>inassiduidade permanente</i> prevista na norma substantiva.	Substitui materialmente a <i>inassiduidade permanente</i> . Problema de nomenclatura e conteúdo substantivo em norma processual.
Natureza da norma	Substantiva (regime jurídico do servidor).	Processual (regula o rito dos processos disciplinares).	A Lei Complementar (estadual) 491/2010 inova em campo material e contraria sua função processual.

Fonte: elaborado pelo autor (2026).

Cabe mencionar que o elenco de infrações disciplinares previsto na Lei nº 6.745/1985 não se apresenta como exaustivo no art. 137, conforme se depreende da redação de seu *caput*.<sup>16</sup> Sendo assim, infere-se que o *caput* do art. 135 também trata de infração disciplinar, *lato sensu*,<sup>17</sup> mas o seu descumprimento não possui penalidade diretamente correspondente no art. 137. Nessa linha de inteligência, a penalidade aplicável para a infração prevista no *caput* do art. 135 só pode ser a elencada no art. 137, inciso III, item “8”, da mesma lei, por deixar o servidor de *cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as normas legais a que esteja sujeito*, ou, ainda, a prevista no art. 137, inciso III, item “3”, por *indisciplina*. Ambas as infrações disciplinares são puníveis com *suspensão* de até 30 (trinta) dias.

Por fim, mencionam-se as infrações de *impontualidade* (art. 137, inciso III, item “5”) e de *apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal* (art. 137, inciso V, item “2”). A norma disciplinar não define de forma precisa o que configura impontualidade, tampouco esclarece se a infração exige reiteração da conduta ou se pode ser caracterizada por um único episódio.

A segunda infração mencionada no parágrafo anterior é mais complexa. A previsão disciplinar contida no art. 137, inciso V, item “2”, da Lei (estadual) nº 6.745/1985 – que considera infração funcional o fato de o servidor *apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal* – revela-se problemática sob a ótica contemporânea dos direitos fundamentais e das transformações sociais ocorridas desde a edição da norma.

A redação aberta e subjetiva do dispositivo não apenas carece de parâmetros objetivos que permitam uma aplicação segura e isonômica, como também pode resultar em interpretações arbitrárias, baseadas em concepções morais ou estéticas ultrapassadas. Impor códigos de vestimenta ou padrões de higiene sem considerar a diversidade cultural, religiosa, de gênero e de expressão individual dos servidores públicos vai de encontro aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade (art. 1º, inciso III; art. 5º, *caput*) (Brasil, 1988). Questões como o uso de barba, brinco, *piercing*, tranças, turbantes ou vestimentas tradicionais não podem ser vistas, por si só, como sinais de inadequação funcional, salvo se comprometerem objetivamente o desempenho do cargo ou violarem normas de segurança específicas e previamente estabelecidas de forma clara e motivada.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Art. 137. São infrações disciplinares, *entre outras definidas nesta Lei* [...] (grifo nosso).

<sup>17</sup> Art. 135. Constitui infração disciplinar toda a ação ou omissão do funcionário que possa comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia, prejudicar a eficiência dos serviços públicos ou causar prejuízo de qualquer natureza à Administração.

<sup>18</sup> O Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, por meio da Portaria nº TC-140/2023, vedou “[...] o uso de vestes como *bermuda, chinelo, trajes de banho, bonés*, bem como é proibida a utilização de bandeiras,

As normas disciplinares devem respeitar os direitos da personalidade e a razoabilidade das exigências administrativas, sob pena de nulidade por abuso de poder. A ausência de critérios legais ou regulamentares que definam, de maneira impessoal e proporcional, o que se entende por *decência e higiene* no ambiente institucional reforça a necessidade urgente de revisão legislativa ou, ao menos, de interpretação conforme a Constituição, para evitar práticas discriminatórias ou incompatíveis com o pluralismo da sociedade contemporânea.

Portanto, constata-se que o regime jurídico disciplinar catarinense sofre de uma falta de integração entre as normas material e processual,<sup>19</sup> além de descon siderar certos elementos da contemporaneidade. Revela-se a urgência de revisão legislativa que restabeleça a coerência terminológica, respeite os limites entre os planos processual e substantivo, considere os comportamentos contemporâneos e assegure plena observância aos princípios constitucionais que regem o direito administrativo sancionador.

### 3.3 A prisão administrativa do servidor público civil e sua inaplicabilidade após a Constituição de 1988

Prevista no art. 152 da Lei (estadual) nº 6.745/1985, ainda em vigor, a denominada prisão administrativa do servidor público civil consistia em medida de natureza eminentemente cautelar, voltada à proteção do patrimônio público e à garantia da efetividade do processo administrativo disciplinar. Seu fundamento histórico residia na possibilidade de privação da liberdade do agente quando houvesse indícios de responsabilidade por dano ao erário, com a cessação da medida tão logo se desse a recomposição dos valores devidos.<sup>20</sup> Como observa Costa (2004, p. 381, *apud* Teixeira, 2024, p. 2271):

---

megafone, faixas, cartazes ou similares” nas dependências do Tribunal (art. 23, §1º, grifo nosso). Dessa forma, é possível combinar, no âmbito da Corte de Contas catarinense, o art. 137, inciso V, item “2”, com o art. 23, §1º, da referida portaria.

<sup>19</sup> Registra-se, ainda em relação ao assunto, que o art. 25, §2º, da Lei Complementar (estadual) nº 491/2010 prevê a obrigatoriedade de instauração de processo administrativo disciplinar para infrações disciplinares puníveis com *suspensão por mais de 30 (trinta) dias*, demissão, cassação de aposentadoria, disponibilidade e destituição de cargo em comissão. Ocorre que a penalidade grifada não encontra amparo na Lei (estadual) nº 6.745/1985 e a previsão dessa penalidade na lei processual pode confundir o operador do Direito Disciplinar. A penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias está prevista apenas no Estatuto da Polícia Civil catarinense, previsto na Lei (estadual) nº 6.843/1986 (Santa Catarina, 1986a).

<sup>20</sup> Art. 152. Compete aos Secretários de Estado, autoridades equivalentes ou dirigentes de autarquias e, em caso de processo disciplinar, à autoridade instauradora, ordenar, fundamentalmente e por escrito, a prisão administrativa do responsável por dinheiros e valores pertencentes à Fazenda Estadual ou sob a guarda desta, no caso de alcance ou omissão em efetuar as entradas nos devidos prazos. §1º A autoridade que ordenar a prisão comunicará imediatamente o fato ao Tribunal de Contas e ao Juiz competente e providenciará, com urgência, o processo de tomada de contas. §2º A prisão administrativa, que não excederá de 90 (noventa) dias, poderá ser relaxada a qualquer tempo, desde que o acusado haja ressarcido o dano ou oferecido garantias seguras de ressarcimento. §3º Aplicam-se à prisão administrativa, no que couber, as disposições do art. 153, §2º (Santa Catarina, 1985).

Em resumo, pode-se assentar que tal reprimenda, preordenando-se a constranger o servidor a submeter-se a essa providência de caráter médico, tem índole proeminentemente precautória, tal qual ocorre nas hipóteses das prisões do devedor alimentício e do depositário infiel. *O mesmo ocorria em relação à prisão administrativa (que vigorou entre nós até o advento da Carta Política de 1988), a qual, destinando-se a acautelar o patrimônio público, deveria ser relaxada tão logo fosse recomposto o erário (grifo nosso).*

Com o advento da Constituição da República de 1988, tal medida tornou-se incompatível com a nova ordem constitucional, que estabeleceu, no art. 5º, inciso LXI, que “[...] ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente” e, no inciso LXVII, que “[...] não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel”.<sup>21</sup> Ao restringir as hipóteses de privação de liberdade, a Constituição eliminou qualquer possibilidade de prisão administrativa do servidor civil por ato de autoridade não judiciária, incluindo aquela prevista na legislação disciplinar dos servidores.

No âmbito estadual, embora o art. 152 da Lei nº 6.745/1985 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Santa Catarina) ainda contenha previsão de prisão administrativa, a norma encontra-se materialmente revogada por incompatibilidade com a Constituição de 1988. Sua eficácia jurídica está suspensa, subsistindo apenas como resquício histórico de um modelo sancionatório superado. A permanência formal desse dispositivo no ordenamento estadual reforça a necessidade de atualização legislativa, a fim de adequar integralmente o estatuto aos princípios e às garantias fundamentais consagrados pela Carta Magna de 1988.

## 4 As infrações disciplinares contemporâneas

As transformações sociais e institucionais das últimas décadas, aliadas ao fortalecimento dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, impuseram novos desafios nas atividades administrativas e nas relações entre Estado e sociedade. Para a doutrinadora Odete Medauar, a aproximação entre esses dois atores exige “[...] novos mecanismos nas atividades administrativas, nem sempre possíveis de enquadrar em figuras jurídicas clássicas, elaboradas para outra realidade” (Medauar, 2024, p. 32).

<sup>21</sup> Embora prevista na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a prisão do depositário infiel se tornou ilícita, em razão do Pacto de San José da Costa Rica e da Súmula Vinculante 25, do Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2009).

O cenário não é diferente no direito administrativo sancionador, especialmente no que tange à definição e ao tratamento das infrações disciplinares. Conduitas como o *assédio moral*, o *assédio sexual* e a *discriminação*, historicamente invisibilizadas ou tratadas com tolerância, passaram a demandar respostas mais efetivas da Administração Pública, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da moralidade administrativa e da vedação à discriminação. Tais práticas, embora ainda não tipificadas de forma expressa em muitos estatutos disciplinares, a exemplo da Lei (federal) nº 8.112/1990 e da Lei (estadual) nº 6.745/1985, têm sido objeto de interpretações sistemáticas e finalísticas por parte das autoridades correccionais, com respaldo em orientações normativas e pareceres técnicos da CGU e da Advocacia-Geral da União (AGU).

Nesse contexto, emerge a necessidade de repensar a *tipicidade* no direito disciplinar e de revisar os marcos normativos vigentes, de modo a assegurar que tais condutas, incompatíveis com o ambiente institucional contemporâneo, sejam enfrentadas com a devida gravidade e com respeito às garantias do devido processo legal.

## 4.1 Assédio moral, assédio sexual e discriminação na legislação disciplinar

Embora não tipificados expressamente na Lei (estadual) nº 6.745/1985 como infrações disciplinares, nem mesmo na Lei (federal) nº 8.112/1990, que trata do regime jurídico único dos servidores civis federais, o *assédio moral*, o *assédio sexual* e a *discriminação* têm ganhado atenção na seara administrativa sancionadora, já que suas consequências permitem o enquadramento da conduta em alguma infração disciplinar prevista no regime jurídico aplicável.

Não é demais recordar que a Constituição Federal de 1988 eleva expressamente a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, o que impõe à Administração Pública uma postura permanente de combate a práticas assediadoras e discriminatórias no ambiente de trabalho de seus órgãos e de suas entidades.

A CGU,<sup>22</sup> por meio da Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG (Brasil, 2024a), ao se manifestar sobre o *assédio moral* e a *discriminação*, defendeu que:

[...] a) A atividade correccional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria nas relações interpessoais de trabalho, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, ou ainda no âmbito da repartição pública,

<sup>22</sup> Dada a ausência de documentos e pareceres a respeito do tema por parte da Controladoria-Geral do Estado e da Procuradoria-Geral do Estado, utilizar-se-ão documentos e pareceres elaborados em âmbito federal.

que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (assédio moral e discriminação) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro;

b) Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão “assédio moral” apenas para condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física. Daí decorre que, *configurado o assédio moral nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública –, art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição – ou art. 132, VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;*

c) Na mesma linha, propõe-se utilizar a expressão “discriminação” apenas para condutas graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. *Configurada a discriminação nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;*

d) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão “outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho” para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão;

e) Vale destacar, por fim, que os pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correccional (grifos nossos).

Em relação ao *assédio sexual*, a CGU, ao editar a Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG (Brasil, 2023c), firmou o seguinte entendimento:

a) A atividade correcional deve voltar suas atenções e sua atuação no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc.) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, desde que não configurem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual;

b) *Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão “assédio sexual” apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, referindo-se somente às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público. Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública – ou art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição), em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de **penalidade expulsiva**, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa;*

c) Propõe-se, por outro lado, a utilização da expressão “*outras condutas de conotação sexual*” para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de **advertência ou suspensão**.

d) Para todos os casos, sugere-se utilizar a expressão genérica “**condutas de conotação sexual**”, como gênero que compreende as espécies “*assédio sexual*” e “*outras condutas de conotação sexual*” (grifos nossos).

Utilizada como fundamento na Nota Técnica supracitada, o Parecer Vinculante nº 15/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU (Brasil, 2023a) sugere que as condutas ofensivas à dignidade sexual devem ser punidas com a expulsão do servidor

do serviço público, com fundamento no art. 132, inciso XIII,<sup>23</sup> c/c o art. 117, inciso IX,<sup>24</sup> e no art. 132, inciso V,<sup>25</sup> da Lei (federal) nº 8.112/1990. No mesmo parecer, argumenta a AGU (Brasil, 2023c) que:

56. *Não é necessário que o agente tenha êxito em obter a vantagem sexual perseguida. Basta que ele se tenha utilizado do cargo na tentativa de obter algum benefício de natureza sexual. Trata-se de um ilícito de mera conduta, não sendo necessária a consumação do ato ou da interação sexual para surgir a necessidade de punição. Desnecessária, de igual modo, a reiteração. É suficiente um único ato indesejado, inaceitável, impróprio ou ofensivo para o destinatário, que ultrapasse as balizas de um simples elogio, social e culturalmente aceitável, e desde que fique clara a utilização indevida do cargo para esse fim.*

57. Nesse ponto, em específico, a ausência de consentimento da vítima é ponto fundamental para configuração do ilícito administrativo disciplinar. Com efeito, não se configura proveito pessoal indevido a interação de natureza sexual consensual, bem-vinda ou retribuída, entre pessoas adultas e com plena capacidade de consentir, como reconhece a própria OIT.

58. Conquanto não se exija a reiteração das condutas para a configuração do assédio sexual - no caso, do valimento do cargo - não se desconhece que a insistência do agente, mesmo em face da ausência de consentimento da vítima, configura uma circunstância agravante e de grande relevância probatória. Em certas situações, *pode não ser fácil determinar o caráter ilícito de uma conduta pontual, mas a repetição dos atos não consentidos colabora para tornar evidente a ilicitude.*

59. Importante pontuar, ainda: *Que ausência de consentimento não pressupõe a necessidade de negativa explícita.* Se a vítima não consentiu expressamente, não retribuiu ou não demonstrou, claramente, que a interação é bem-vinda, não há consensualidade (grifos nossos).

Registra-se, para melhor compreensão da conceituação de *assédio sexual* no direito administrativo sancionador – mais abrangente do que no direito penal –,<sup>26</sup> a manifestação da Procuradoria-Geral Federal, vinculada à AGU, exarada no Parecer nº 1/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU (Brasil, 2023b):

<sup>23</sup> Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

<sup>24</sup> Art. 117. Ao servidor é proibido: [...] IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; [...].

<sup>25</sup> Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; [...].

<sup>26</sup> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Brasil, 1940).

A prática de assédio sexual, *compreendida de forma ampla como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo*, emprego ou função pública ou em razão dele, *externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas* a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, caracterizando-se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima (grifos nossos).

Por fim, repisa-se que o enquadramento do *assédio moral*, do *assédio sexual* e da *discriminação* como ato de improbidade administrativa, infração disciplinar punível com a *demissão* do servidor (art. 137, inciso I, item “3”, da Lei Estadual nº 6.745/1985), deixou de ser possível com a entrada em vigor da Lei (federal) nº 14.230/2021, que alterou a Lei de Improbidade Administrativa (LIA). Nesse sentido, reforça-se a manifestação da CGU (Brasil, 2024a) sobre o assunto:

Especificamente quanto ao enquadramento da conduta analisada como ato de Improbidade Administrativa, conforme apontado no estudo, importa elucidar que predominava, até 2021, o entendimento de que “*o assédio moral também pode[ria] configurar ato de improbidade administrativa, pois o ato do servidor público, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém, se enquadraria na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do abuso de poder, desvio de finalidade, ofensa ao princípio da moralidade administrativa*”. Entretanto, *com as alterações promovidas na Lei nº 8.429, de 1992, pela Lei nº 14.230, de 2021 – notadamente a transformação em taxativo do rol de condutas previstos no citado art. 11 e a exclusão, de tal artigo, do inciso que tipificada como ato de improbidade a conduta de “praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento” – passou a ser juridicamente inviável seguir tipificando o assédio moral como ato de improbidade* (grifos nossos).

Em que pesem as relevantes manifestações da CGU e da AGU, que evidenciam a gravidade dos casos de *assédio moral*, *assédio sexual* e *discriminação*, bem como a seriedade com que tais casos devem ser apurados pela área correcional, as tipificações da Lei (federal) nº 8.112/1990 enquadráveis a essas condutas de *natureza gravíssima*<sup>27</sup> não encontram paralelo na Lei (estadual) nº 6.745/1985.

<sup>27</sup> Art. 117. Ao servidor é proibido: [...] IX - *valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública*; [...] Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

Das infrações disciplinares previstas no art. 137 do regime jurídico dos servidores civis catarinenses, as possibilidades de enquadramento de *assédio moral*, de *assédio sexual* ou de *discriminação* ficam limitadas à suspensão de até 30 (trinta) dias, por, em tese, haver infração aos dispositivos previstos no art. 137, inciso III, itens “1” e “3”, respectivamente, por *ofensa moral contra qualquer pessoa no recinto da repartição e indisciplina*, e, se combinado o art. 137, inciso III, item “8”, com os arts. 2º, inciso IV, e 16 da Resolução nº TC-254/2024, por *deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as normas legais a que esteja sujeito* (Santa Catarina, 2024b).

Ainda, a leitura do art. 137, inciso III, itens “3” e “8”, pode ser realizada em conjunto com o *caput* do art. 135 da Lei nº 6.745/1985, o qual prescreve que a infração disciplinar é constituída em *toda a ação ou omissão do funcionário que comprometa a dignidade e o decoro da função pública, fira a disciplina e a hierarquia, prejudique a eficiência dos serviços públicos ou cause prejuízo de qualquer natureza à Administração*. Isso porque, como já mencionado, o elenco de infrações disciplinares previsto na Lei nº 6.745/1985 não se apresenta como exaustivo no art. 137, conforme se depreende da redação de seu *caput*.<sup>28</sup>

Acrescenta-se, ainda, que situações que envolvam *assédio moral*, *assédio sexual* ou *discriminação* são sensíveis e exigem certos cuidados na condução do procedimento disciplinar. A suposta vítima não deve se sentir em situação de revitimização, nem deve ser colocada no mesmo ambiente que o suposto infrator, argumentos que igualmente se amoldam à impossibilidade de adoção de algum instrumento de consensualismo.<sup>29</sup>

Em relação ao ajustamento de conduta previsto nos arts. 9º a 11 da Lei Complementar (estadual) nº 491/2010, a sua adoção exige profunda análise do caso concreto, visto que o inciso I do art. 10 fixa, como um dos requisitos para o ajustamento de conduta, a inexistência de dolo ou má-fé na conduta do servidor infrator.

Portanto, observa-se que, embora os institutos do *assédio moral*, do *assédio sexual* e da *discriminação* não estejam expressamente tipificados como infrações disciplinares na Lei (estadual) nº 6.745/1985, é possível, a partir de uma interpretação sistemática e finalística do ordenamento jurídico, realizar o seu enquadramento com fundamento em dispositivos que tutelam a moralidade, a disciplina, o decoro e a dignidade da função pública. As manifestações da CGU e da AGU reforçam a gravidade dessas condutas, bem como a necessidade de

---

[...] V - *incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição*; [...] XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117 (grifos nossos).

<sup>28</sup> Art. 137. São infrações disciplinares, **entre outras** definidas nesta Lei: [...] (grifo nosso).

<sup>29</sup> Como a mediação, adotada pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, por meio da Resolução N. TC-261/2024 (Santa Catarina, 2024c).

seu enfrentamento rigoroso pelas instâncias correcionais, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da moralidade administrativa e da vedação à discriminação.

Os entendimentos e as interpretações firmados até então não eliminam a necessidade de atualização normativa, tanto da Lei nº 8.112/1990 quanto da Lei (estadual) nº 6.745/1985, a exemplo do que fez a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em seu estatuto, previsto na Lei nº 8.906/1994 (Brasil, 1994). O inciso XXX do art. 34 do citado diploma legal, incluído pela Lei nº 14.612/2023, define expressamente como infração administrativa *praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação*.

A Administração Pública deve zelar por um ambiente livre de assédio e discriminação e, para isso, deve promover não apenas campanhas preventivas, mas também corretivas quando necessário. No entanto, a ausência de correspondência normativa direta no regime jurídico estadual impõe desafios à responsabilização proporcional e efetiva dos servidores públicos no âmbito do Estado de Santa Catarina e exige, por um lado, uma atuação interpretativa cuidadosa por parte da autoridade disciplinar e, por outro, a urgente atualização legislativa da Lei (estadual) nº 6.745/1985, de modo a contemplar expressamente essas condutas incompatíveis com um ambiente institucional saudável, ético e inclusivo, além de tipificá-las como conduta de *natureza gravíssima*, cuja penalidade seja a *expulsória* do serviço público, em consonância com o entendimento da Controladoria-Geral da União e da Advocacia-Geral da União.

## 5 Conclusão

A permanência da Lei (estadual) nº 6.745/1985 como norma disciplinar dos servidores civis do Estado de Santa Catarina, sem a devida atualização à luz da Constituição de 1988, representa um entrave à efetiva responsabilização funcional e à segurança jurídica. A análise dos arts. 135 a 137 e 152 evidencia a necessidade urgente de revisão normativa, tanto para suprimir dispositivos incompatíveis com os princípios constitucionais e eliminar conflitos terminológicos entre a norma de direito material e a norma de direito processual quanto para incorporar novas infrações disciplinares relevantes à realidade da administração pública contemporânea.

Recomenda-se, portanto, a elaboração de uma nova legislação que atualize a Lei (estadual) nº 6.745/1985 e contemple os avanços normativos e jurisprudenciais ocorridos nas últimas décadas, de modo a promover um regime disciplinar coerente, proporcional, eficiente e em conformidade com os direitos fundamentais dos servidores públicos.

Além disso, é imprescindível que a futura legislação estadual contemple, de forma expressa, a tipificação de condutas, como o *assédio moral*, o *assédio sexual* e a *discriminação*, que, embora não previstas de maneira específica na Lei (estadual) nº 6.745/1985, têm merecido crescente atenção na esfera administrativa sancionadora, em razão da gravidade de seus efeitos.

A ausência de tipificação direta não impede que tais práticas sejam enquadradas em infrações disciplinares já existentes, conforme demonstrado neste artigo, mas a previsão explícita contribuiria para a segurança jurídica e para a prevenção dessas condutas.

Por fim, ressalta-se que a Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, o que impõe à Administração Pública o dever permanente de prevenir e combater práticas abusivas e discriminatórias, de modo a assegurar um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso.

---

#### **The Disciplinary System of Civil Public Servants in Santa Catarina under State Law no. 6.745/1985: Unconstitutionality and Normative Obsolescence**

**Abstract:** State Law No. 6.745/1985, which governs civil public servants in the State of Santa Catarina, remains in force even after the promulgation of the 1988 Federal Constitution and generates both normative and practical tensions within the state Public Administration. This article examines the disciplinary provisions of the aforementioned law, particularly Articles 135, 136, 137, and 152, considering constitutional principles, current case law, and contemporary standards of Administrative Law. The research identifies provisions incompatible with the existing legal framework, underscores omissions that hinder the administrative accountability of modern forms of misconduct and highlights the urgent need to update Santa Catarina's disciplinary regime to ensure legal certainty, proportionality, and effectiveness in functional accountability. The research adopts a dogmatic legal method with a qualitative approach, centered on the analysis of federal and state legislation, as well as related regulatory instruments. Case law and precedents from higher courts were also examined, along with specialized doctrine in Administrative Law. The study is therefore essentially theoretical and documentary in nature, aiming to identify constitutional incompatibilities, normative gaps, and legal obsolescence in the disciplinary regime applicable to civil public servants in the State of Santa Catarina.

**Keywords:** Disciplinary System. Public Servant. Unconstitutionality. Administrative Sanction. Normative Obsolescence.

---

## Referências

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa. Brasília, DF; Presidência da República, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994*. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999*. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9784.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Súmula Vinculante nº 25. Sessão Plenária de 16 dez. 2009. *Diário de Justiça Eletrônico (DJe)* n. 238, 23 dez. 2009, p. 1. *Diário Oficial da União (DOU)*, 23 dez. 2009, p. 1. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula774/false>. Acesso em: 9 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.655, de 25 de abril de 2018*. Inclui normas sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13655.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13655.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019*. Dispõe sobre os crimes de abuso de autoridade. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13869.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13869.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Súmula 633. Julgado em 12 jun. 2019. *DJe* 12 jun. 2019b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?operador=e&b=SUMU&ordenacao=MAT%2CTIT%2CORD&thesaurus=JURIDICO&i=100&i=1&p=true&livre=633&inde=>. Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. *Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021*. Altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, e dispõe sobre a improbidade administrativa. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/l14230.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14230.htm). Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). *Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/ CGU/ AGU*. Publicado em: 6 set. 2023a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm). Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). Procuradoria-Geral Federal. Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual. *Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/ PGF/AGU*. Assinado em: 15 ago. 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/parecer-00001-2023-pg-assedio-subconsu-pgf-agu.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). *Nota Técnica nº 3.285, de 11 de dezembro de 2023c*. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/77812>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Mandado de Segurança nº 25.375/DF, Rel. Ministro Sérgio Kukina, Primeira Seção, julgado em 14 jun. 2023d, publicado no *DJe* em 19 jun. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). *Nota Técnica* nº 93, de 26 de fevereiro de 2024a. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota\\_Tecnica\\_93\\_2024\\_CGUNE\\_DICOR\\_CRG.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024_CGUNE_DICOR_CRG.pdf). Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Súmula 672. Julgado em 11 set. 2024. *DJe* 16 set. 2024b. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?operador=e&b=SUMU&ordenacao=MAT%2CTIT%2CORD&thesaurus=JURIDICO&l=100&i=1&p=true&livre=672&inde=>. Acesso em: 23 ago. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT). *Manual de Sindicância Disciplinar*. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/ementario-disciplinar/manual-de-sindicancia>. Acesso em: 3 ago. 2025.

MEDAUAR, Odete. *Direito Administrativo Moderno*. 24. ed. rev., e atual. Belo Horizonte: Fórum, 2024. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/v2/livro/L1553/E6009>. Acesso em: 3 ago. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei nº 6.745*, de 28 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 1985. Disponível em: [https://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745\\_1985\\_Lei.html](https://leis.alesc.sc.gov.br/html/1985/6745_1985_Lei.html). Acesso em: 23 ago. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei nº 6.843*, de 28 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto da Polícia Civil do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 1986a. Disponível em: <https://leis.alesc.sc.gov.br/ato-normativo/8064>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei nº 6.844*, de 29 de julho de 1986. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 1986b. Disponível em: <https://leis.alesc.sc.gov.br/ato-normativo/8065>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei Complementar nº 323*, de 2 de março de 2006. Estabelece Estrutura de Carreira, reestrutura o sistema de remuneração e dispõe sobre o regime disciplinar dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde e estabelece outras providências. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 2006. Disponível em: <https://leis.alesc.sc.gov.br/ato-normativo/15472>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei Complementar nº 491*, de 20 de janeiro de 2010. Cria o Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 2010. Disponível em: [https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2010/491\\_2010\\_lei\\_complementar.html](https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2010/491_2010_lei_complementar.html). Acesso em: 23 ago. 2025.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC). *Portaria N. TC-140*, de 17 de 17 de março de 2023. Institui a Norma de Segurança da Informação, Comunicação, Privacidade e Proteção de Dados – Controle de Acesso e do Ambiente (NSICPD-13), no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC). Disponível em: [https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis\\_normas/PORTARIA%20N.TC%200140-2023%20CONSOLIDADA.pdf](https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis_normas/PORTARIA%20N.TC%200140-2023%20CONSOLIDADA.pdf). Acesso em: 3 ago. 2025.

SANTA CATARINA. *Lei Complementar nº 855*, de 30 de janeiro de 2024a. Dispõe sobre o regime disciplinar aplicável aos servidores do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC). Florianópolis, SC: Assembleia Legislativa do Estado, 2024a. Disponível em: [https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2024/855\\_2024\\_lei\\_complementar.html](https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2024/855_2024_lei_complementar.html). Acesso em: 23 ago. 2025.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC). *Resolução N. TC-254*, de 3 de maio de 2024b. Institui a Política de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC). Disponível em: [https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis\\_normas/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N.%20TC%20254-2024%20CONSOLIDADA.pdf](https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis_normas/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N.%20TC%20254-2024%20CONSOLIDADA.pdf). Acesso em: 3 ago. 2025.

SANTA CATARINA. Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC). *Resolução N. TC-261*, de 19 de julho de 2024c. Institui a mediação como instrumento de gestão disciplinar no Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC). Disponível em: [https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis\\_normas/RESOLUCAO-N-TC-261-2024-CONSOLIDADA.pdf](https://www.tcesc.tc.br/sites/default/files/leis_normas/RESOLUCAO-N-TC-261-2024-CONSOLIDADA.pdf). Acesso em: 3 ago. 2025.

SUNDFELD, Carlos Ari. *Direito Administrativo para + Céticos*. 3. ed., modificada e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025.

TEIXEIRA, Marcos Salles. *Anotações sobre processo administrativo disciplinar*. [versão atualizada até 7 mar. 2024]. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/78261>. Acesso em: 9 ago. 2025.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2025 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CARDOSO, Geovane Eziel. O regime disciplinar dos servidores públicos civis catarinenses sob a Lei (estadual) nº 6.745/1985: inconstitucionalidades e desatualizações normativas. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina – RTCE/SC*, Belo Horizonte, ano 4, n. 6, p. 165-190, nov. 2025/abr. 2026. DOI: 10.52028/tce-sc.v04.i06.ART.08.SC

---