

# Proposta de instituição da colaboração premiada disciplinar no ordenamento jurídico brasileiro

Reonauto Da Silva Souza Júnior<sup>1</sup> e Priscila Vaz Peixoto<sup>2</sup>

**Resumo:** Tendo em vista a complexidade da apuração de casos de corrupção envolvendo organizações criminosas na seara administrativa disciplinar, pesquisa-se e propõe-se a instituição legislativa da Colaboração Premiada Disciplinar, a fim de aprimorar e nivelar o processo administrativo disciplinar ao atual cenário de utilização de instrumentos negociais para obtenção de provas em casos envolvendo organizações criminosas. Para tanto, é necessário compreender o instrumento da Colaboração Premiada, sua evolução e seu aporte legal; vislumbrar quais as atuais limitações para o enfrentamento de esquemas de corrupção na seara administrativa disciplinar e levantar uma proposta viável que considere tais cenários. Realiza-se, então, uma pesquisa bibliográfica, a qual faz uso de diversas leituras sobre a temática, tais como em artigos, dissertações, revistas especializadas no Direito, legislações e Manuais. Diante disso, verifica-se a possibilidade jurídica de tal proposta por meio de uma simples alteração normativa na própria Lei de Organizações Criminosas.

**Palavras-chave:** colaboração premiada; Processo Administrativo Disciplinar; possibilidade.

## 1. INTRODUÇÃO

A colaboração premiada no âmbito penal é um meio de obtenção de provas que tem se revelado bastante eficiente para o esclarecimento de delitos praticados por organizações criminosas, inclusive os delitos contra a Administração Pública. A entrega a autoridades investigativas de informações por parte de quem efetivamente participou do esquema criminoso tem se mostrado importante para o desbaratamento desses grupos criminosos. Em troca de informações que as autoridades investigativas dificilmente obteriam de outra forma, é oferecido ao colaborador estímulos, como, por exemplo, possibilidade de redução da pena. Instrumento congênere também existe no âmbito da responsabilização de entes privados, que tem como estímulo, entre outros, a possibilidade de redução de multas (SIMÃO e VIANNA, 2017).

Quanto ao Direito Disciplinar, já existe, no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, o Termo de Ajustamento de Conduta, instrumento negocial de normatização infralegal, disciplinado pela IN CGU/CRG nº 4/2020, destinado às

chamadas infrações disciplinares de menor potencial ofensivo, ou seja, aquelas cuja penalidade prevista varia de advertência a suspensão de trinta dias. Não há, contudo, disciplina normativa legal para as infrações mais graves, tais como suspensão superior a trinta dias, demissão e cassação de aposentadoria (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021).

O que se intenta neste artigo é refletir e avaliar as possibilidades jurídicas de se estabelecer, no âmbito do Direito Disciplinar, um instrumento que seja capaz de oferecer a servidores acusados em processos administrativos disciplinares estímulos capazes de motivá-los a fornecer à Administração Pública provas e informações que possibilitem o esclarecimento de fatos e o desbaratamento de esquemas de corrupção que vitimem a Administração Pública, viabilizando a identificação de outros servidores e até mesmo de entes privados partícipes do esquema, tal qual ocorre na esfera penal e no âmbito da responsabilização de entes privados.

1. Auditor Federal de Finanças e Controle da Controladoria-Geral da União, Coordenador do Núcleo de Ações de Correição em Sergipe; [reonautos@yahoo.com.br](mailto:reonautos@yahoo.com.br).

2. Servidora requisitada pela Controladoria-Geral da União, Coordenadora do Núcleo de Ações de Correição no Amapá; [priscila-vazpeixoto@gmail.com](mailto:priscila-vazpeixoto@gmail.com).

## 2. COLABORAÇÃO PREMIADA: HISTÓRICO, EVOLUÇÃO, DEFINIÇÃO E APORTE LEGAL

A colaboração premiada como conhecemos hoje é, naturalmente, fruto de um processo histórico. Contudo, podem surpreender o período ao qual o início desse processo remonta e alguns fatos históricos amplamente conhecidos que marcaram o instituto (SONTAG, 2018; MELO, 2020).

Silva e Borges (2018) apontam que indícios de colaboração premiada são observados durante a Inquisição, quando se valorizava mais a confissão obtida por meio de tortura física do que aquela em que o corréu confessava espontaneamente a prática do ato sob censura.

Famoso episódio histórico remete à Inconfidência Mineira, quando Joaquim Silvério dos Reis delatou seus colegas inconfidentes e foi premiado pelo ato, ou, usando o termo da época, recebeu mercês, por isso (ANDRADE, 2018; SONTAG, 2019).

Contudo, importante mencionar a diferença que Ricardo Sontag (2019) destaca entre a lógica das mercês que vigorava durante a delação da Inconfidência Mineira e a lógica contratual que rege o instituto atual de colaboração premiada. Para Sontag, nada haveria de contratual nos prêmios obtidos por Joaquim Silvério dos Reis pela sua delação. Essa seria a principal diferença a se fixar para compreender historicamente as delações previstas nas Ordenações.

Assim, delineada por Sontag, a lógica das mercês vigente à época das Ordenações Filipinas, inclusive para o caso Joaquim Silvério dos Reis, difere da lógica contratual atual. Embora ambas busquem premiar o delator de um crime, naquela não há propriamente uma relação de obrigatoriedade de recompensa, sendo um instituto mais conveniente para estimular a lealdade dos súditos à majestade. Na lógica hodierna, há uma relação contratual entre o delator e o delatado, obrigando o Estado, por meio das autoridades investigativas e judiciárias, a conceder benefícios ao delator que contribua para o desvelamento de crimes praticados por organizações criminosas. Em outras palavras, a delação premiada seria hodiernamente um negócio jurídico, um acordo entre as partes, com obrigações recíprocas, um contrato sinalagmático. De modo diferente, na lógica das mercês não há propriamente uma negociação, há uma expectativa de ser premiado pela magnanimidade do rei (SOTANG, 2019; CORDEIRO, 2020).

Seguindo nesse raciocínio histórico nacional, Melo (2020, p. 25) conclui que o acordo de colaboração com o Rei, previsto nas Ordenações Filipinas, também fora usado quando da Conjuração Baiana

e depois, sob outra ordem jurídica, na ditadura militar iniciada em 1964, sobretudo após a edição do Ato Institucional nº 5.

Melo (2020, p. 25) esclarece que, sob a ditadura militar, a delação ou colaboração premiada era utilizada para a defesa do poder constituído, podendo ser acompanhada de coação física ou moral. Assim, tanto na época colonial como na ditadura militar, a delação premiada sempre servira como mecanismo de proteção a um Estado não democrático.

Para se entender o porquê da volta da delação premiada nos anos noventa, é preciso situar o Brasil em um movimento global de incentivo à chamada justiça criminal negocial (MELO, 2020, p.25).

O surgimento das máfias italiana e americana marcaram a consolidação da complexidade das atividades ilícitas cometidas por organizações criminosas e desencadearam um necessário ajustamento global da forma e do modo de combate a essa nova e mais bem planejada maneira de cometer crimes. Neste cenário, o Direito Penal Negocial ganha força e aprimoramento por se configurar como uma resposta às mudanças sociais e criminológicas (SILVA E BORGES, 2018; MELO, 2020).

Se hoje vive-se uma realidade completamente conectada, globalizada e ávida por celeridade e eficiência, naturalmente o crime a acompanhou e, assim, saímos de um ambiente social em que os bens jurídicos defendidos se concentravam em vida, propriedade e liberdade para um ambiente de alta incerteza jurídica frente à complexidade da corrupção, do terrorismo e das organizações criminosas. Nesse sentido, sendo o direito um instrumento de pacificação social, deve ele se adaptar a este novo modelo de sociedade, apresentando-se a colaboração premiada como um fruto dessa adaptação (MELO, 2020).

Assim, a colaboração premiada veio ao encontro dessa necessidade de aprimoramento da instrução probatória ante as especificidades do crime organizado, como o pacto de silêncio existente nestas organizações, por exemplo. Dessa forma, havendo benesses para o delator, nascem a possibilidade de quebra deste silêncio e a possibilidade de ciência do Estado sobre o funcionamento, a hierarquia e os atores envolvidos (SILVA E BORGES, 2018).

O respaldo normativo atual da colaboração premiada tem início com a instituição de convenções internacionais, frutos das necessárias adaptação e evolução do sistema de persecução penal frente ao crime organizado. Simultaneamente, ocorre em âmbito nacional uma evolução legislativa do instituto (DALLA; WUNDER, 2018). Nesse sentido, Melo (2020, p. 29 -14 a 15) destaca dois documentos internacionais sobre colaboração premiada: primeiro,

a Convenção de Palermo (Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Organizado Transnacional), que propôs uma série de medidas de combate às organizações criminosas, na qual se destaca o incentivo à concessão de benefícios penais como redução de pena e imunidade a quem colaborar com a investigação ou instrução penal. Na mesma toada, a Convenção de Mérida (Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção) também incentiva a concessão dos benefícios de redução de pena ou de imunidade judicial para quem colaborar com a justiça, informando sobre delitos, ou contribuindo para a recuperação do produto do crime.

Passando ao contexto normativo interno, Melo (2020, p. 29 -14 a 15) prossegue destacando que o instituto da colaboração premiada começou a aparecer nos diplomas legais a partir do final dos anos oitenta, ainda sob a nomenclatura de delação premiada. A primeira lei a tratar a matéria foi a Lei de Crimes Hediondos. A partir disso, várias legislações seguiram esse exemplo, tais como a Lei nº. 9.034, de 1995; Lei nº. 9.080, de 1995; Lei nº. 9.613, de 1998, e a Lei nº. 12.683, de 2012.

Relativamente à parte processual, Melo (2020, p. 29 -14 a 15) observa que a Lei nº 12.850/2013 foi a primeira a dedicar maior extensão e atenção. Assim, a partir da sua edição, a colaboração premiada passou a ganhar destaque na prática judicial, consistindo em um dos principais meios de obtenção de prova, sobretudo nos processos de maior destaque pela mídia nacional, frutos da Operação Lava Jato. Essa norma foi complementada pela Lei nº. 13.964, de 2019, que além de introduzir um novo mecanismo de justiça criminal negocial, o acordo de não persecução penal (ANPP), deu ênfase à fase negocial da colaboração premiada.

No mesmo caminho, Sotang (2019) traça um paralelo legislativo de normativos negociais penais para crimes menos e mais graves ao destacar que a delação premiada, assim, está inserida em um amplo processo de inserção de elementos negociais no processo penal brasileiro nas últimas décadas. Esquemáticamente, para crimes de menor potencial ofensivo, o grande marco é a lei que instituiu os juizados especiais criminais, a lei nº 9.099 de 1995; para crimes graves, isto é, que envolvem organizações criminosas, graves danos ao erário público, e assim por diante, o marco mais importante é a já referida lei de 2013.

Dessa forma, com a atual consolidação da colaboração premiada em âmbito normativo, podemos conceituá-la como um negócio jurídico processual e meio de obtenção de prova que consiste na entrega de informações, por um investigado/acusado, que possam contribuir para a persecução penal

de crimes praticados por organizações criminosas (DALLA; WUNDER, 2018). O parágrafo primeiro do primeiro artigo da Lei nº 12.850, de 2 de agosto de 2013, considera organização criminosas:

(...) a associação de 4 (quatro) ou mais pessoas estruturalmente ordenada e caracterizada pela divisão de tarefas, ainda que informalmente, com objetivo de obter, direta ou indiretamente, vantagem de qualquer natureza, mediante a prática de infrações penais cujas penas máximas sejam superiores a 4 (quatro) anos, ou que sejam de caráter transnacional.

A Seção I do Capítulo II da lei dedica-se exclusivamente à colaboração premiada. Destas disposições, resumimos e destacamos aqui alguns pontos, como a conceituação do instrumento de colaboração (art. 3-A), o estabelecimento enfático do sigilo que as tratativas devem obedecer, com direito, inclusive, à Termo de Confidencialidade (Art. 3º-B e parágrafos seguintes), bem como a possibilidade de “Na hipótese de não ser celebrado o acordo por iniciativa do celebrante, esse não poderá se valer de nenhuma das informações ou provas apresentadas pelo colaborador, de boa-fé, para qualquer outra finalidade” (§ 6º do art. 3º-B). No mesmo sentido, o § 10 do art. 4º da Lei 12.850/13 prevê que “As partes podem retratar-se da proposta, caso em que as provas autoincriminatórias produzidas pelo colaborador não poderão ser utilizadas exclusivamente em seu desfavor”.

A necessária atuação de defesa técnica também é enfatizada no normativo. O § 1º do art. 3º-C estabelece que “Nenhuma tratativa sobre colaboração premiada deve ser realizada sem a presença de advogado constituído ou defensor público” e, adiante, o § 15 do art. 4º reitera que “Em todos os atos de negociação, confirmação e execução da colaboração, o colaborador deverá estar assistido por defensor”.

O art. 4º tem suma importância por não apenas apontar os possíveis benefícios que a colaboração premiada pode acarretar, mas também por estabelecer quais requisitos devem ser atingidos para que tais benefícios sejam desfrutados. Vejamos:

Art. 4º O juiz poderá, a requerimento das partes, conceder o perdão judicial, reduzir em até 2/3 (dois terços) a pena privativa de liberdade ou substituí-la por restritiva de direitos daquele que tenha colaborado efetiva e voluntariamente com a investigação e com o processo criminal, desde que dessa colaboração advenha um ou mais dos seguintes resultados:

I - a identificação dos demais coautores e

partícipes da organização criminosa e das infrações penais por eles praticadas;

II - a revelação da estrutura hierárquica e da divisão de tarefas da organização criminosa;

III - a prevenção de infrações penais decorrentes das atividades da organização criminosa;

IV - a recuperação total ou parcial do produto ou do proveito das infrações penais praticadas pela organização criminosa;

V - a localização de eventual vítima com a sua integridade física preservada.

Como benefícios, há, ainda, a possibilidade de requerimento ou representação ao juiz pela concessão de perdão judicial ao colaborador, nos moldes do § 2º do art. 4º, e a possibilidade de o Ministério Público deixar de oferecer denúncia se obedecidos os requisitos do § 4º do mesmo artigo. Como requisitos, os parágrafos 17 e 18 do art. 4º preveem, ainda, a proibição de omissão dolosa por parte do colaborador e que este cesse seu envolvimento em conduta ilícita relacionada ao objeto da colaboração, tudo sob pena de rescisão do acordo. Por sua vez, o § 14 demanda ao colaborador, quando da realização de seus depoimentos, a renúncia ao direito ao silêncio e a sujeição ao compromisso legal de dizer a verdade.

Apontados os requisitos, destaca-se também os direitos legalmente estabelecidos ao colaborador. Eles estão dispostos no art. 5º da Lei. Vale citar:

Art. 5º São direitos do colaborador:

I - usufruir das medidas de proteção previstas na legislação específica;

II - ter nome, qualificação, imagem e demais informações pessoais preservados;

III - ser conduzido, em juízo, separadamente dos demais coautores e partícipes;

IV - participar das audiências sem contato visual com os outros acusados;

V - não ter sua identidade revelada pelos meios de comunicação, nem ser fotografado ou filmado, sem sua prévia autorização por escrito;

VI - cumprir pena ou prisão cautelar em estabelecimento penal diverso dos demais corréus ou condenados.

A colaboração premiada pode ocorrer em qualquer momento da persecução penal (art. 3º), podendo ser suspenso por até seis meses (prorrogáveis por igual período) o prazo para oferecimento de

denúncia ou o processo, até que sejam cumpridas as medidas de colaboração. Durante esse período o prazo prescricional respectivo é suspenso (§ 3º do art. 4º). Contudo, caso a colaboração seja posterior à sentença, os benefícios possíveis são a redução da pena até a metade ou a progressão de regime, mesmo que ausentes os requisitos objetivos (§ 5º do art. 4º).

Não há participação do Juiz nas negociações do acordo de colaboração, competindo a ele a análise e homologação da proposta formal conforme os requisitos legais (§6º e seguintes do art. 4º). Também não poderá o Juiz decretar ou proferir algumas medidas apenas com base apenas nas declarações do colaborador. São elas: as medidas cautelares reais ou pessoais; o recebimento de denúncia ou queixa-crime; e a sentença condenatória (§16º do art. 4º).

Assim, a colaboração premiada, ainda que justamente criticada em alguns pontos e pendente de aprimoramentos (MENDES, 2017; MELO, 2020), se mostra como importante e eficiente instrumento de combate à corrupção atualmente. Oportuna e necessária, portanto, é sua inclusão na seara administrativa disciplinar, alcançando servidores públicos, relevantes personagens na estrutura das relações corruptas com a Administração Pública. Há, entretanto, alguns entraves para essa inclusão no atual sistema disciplinar e sobre este assunto se passa a abordar.

### **3. AS ATUAIS LIMITAÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DE ESQUEMAS DE CORRUPÇÃO NA SEARA ADMINISTRATIVA DISCIPLINAR: UMA ANÁLISE DA LEI 8.112/90**

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é procedimento administrativo legalmente previsto que visa apurar possível cometimento de infração disciplinar por servidor público e, sendo o caso, sancioná-lo, tudo sob o crivo do contraditório e da ampla defesa (PIETRO, 2018; CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021). A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, prevê o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e, portanto, estabelece não só deveres e proibições para servidores públicos como também aborda o PAD, sendo, portanto, o principal normativo atual a tratar do tema.

Num primeiro momento, cumpre esclarecer os limites de quem a Lei 8.112/90 considera servidor público. Em seus artigos 1º, 2º e 3º, assim estabelece o normativo:

Art. 1º Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União,



das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor (grifo nosso).

Abrange-se, portanto, servidores públicos civis da Administração Pública Direta e de parte da Administração Pública Indireta (das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais), não incluindo, pois, militares, empregados públicos, e servidores de Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Todos esses possuem regimes próprios, porém, considerando-se a abrangência e a consolidação da seara disciplinar no âmbito da União, apoiaremos esta análise da atual estrutura disciplinar nacional nas disposições disciplinares trazidas pela Lei 8.112/90.

A Lei prevê três procedimentos acusatórios de apuração e possível sanção de infração disciplinar: a sindicância; o processo administrativo disciplinar (rito ordinário); e o processo administrativo sob o rito sumário. Prevê também seis penalidades:

Art. 127. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

A sindicância destina-se a apurar falta funcional que possa ser penalizada com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias. O PAD sob o rito sumário, por sua vez, destina-se à apuração de acumulação de cargos públicos, abono de cargo e inassiduidade habitual, restando ao PAD ordinário os demais casos. Todos estes procedimentos serão conduzidos por uma comissão de servidores públicos designada especificamente para o trabalho, nos moldes do artigo 149.

A 8.112/90 estabelece diversos deveres e proibições e especifica, para cada caso de descumprimento, uma penalidade e um procedimento apuratório próprio dentre os apresentados. Destas previsões destacamos aqui o inciso XI do art. 132

que determina a aplicação da penalidade de demissão em casos de corrupção, sendo sua apuração realizada por meio do PAD sob o rito ordinário.

Quanto à aplicação das sanções, assim dispõe o artigo 128: “Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais”. À primeira vista, o dispositivo parece apresentar a possibilidade de análise de proporcionalidade na escolha da sanção a ser aplicada, contudo, tal análise proporcional pode ser feita apenas na ponderação entre advertência e suspensão, sendo vinculados os casos de aplicação de penalidade capital (demissão e demais penalidades). Nesse sentido são os pareceres nº 183 e nº 177 da Advocacia Geral da União (apud CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021, p. 304-305):

Parecer AGU nº GQ – 177, vinculante

Ementa: Verificadas a autoria e a infração disciplinar a que a lei comina penalidade de demissão, falece competência à autoridade instauradora do processo para emitir julgamento e atenuar a penalidade, sob pena de nulidade de tal ato (...).

10. (...) Apurada a falta a que a Lei nº 8.112, arts. 132 e 134, cominam a aplicação da pena de demissão ou de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, esta medida se impõe sem qualquer margem de discricionariedade de que possa valer-se a autoridade administrativa (...) para omitir-se na apenação.

Parecer AGU nº GQ – 183, vinculante

Ementa: É compulsória a aplicação da penalidade expulsiva, se caracterizada infração disciplinar antevista no art. 132 da Lei nº 8.112/90, de 1990. (...)

7. Apurada a falta a que a Lei nº 8.112, de 1990, arts. 129, 130, 132, 134 e 135, comina a aplicação de penalidade, esta medida passa a constituir dever indeclinável, em decorrência do caráter de norma imperativa de que se revestem esses dispositivos. Impõe-se a apenação sem qualquer margem de discricionariedade de que possa valer-se a autoridade administrativa para omitir-se nesse mister. (...)

8. Esse poder é obrigatoriamente desempenhado pela autoridade julgadora do processo disciplinar (...).

Assim, não havendo margem para ponderação de proporcionalidade na aplicação de penalidade em casos de corrupção, não há margem para se pensar em uma possível negociação de penalidade capital com servidor que estivesse disposto a barganhar a manutenção de seu vínculo público em troca de informações que pudessem ajudar a Administração Pública a efetivamente combater organizações criminosas.

Ademais, conforme já apresentado no tópico anterior, esquemas de corrupção são, em sua maioria, complexos e de difícil comprovação. Paralelo a isto, a 8.112/90, em sua configuração atual, não dispõem de mecanismos que possibilitem desbaratar tais esquemas. Vale lembrar que sua promulgação se deu em 1990, mesmo ano de promulgação da Lei de Crimes Hediondos (Lei 8.072, de 1990), primeiro normativo nacional a tratar da possibilidade de delação premiada, porém de maneira ainda muito aberta e rasa (Melo, 2020; DALLA; WUNDER, 2018).

Para Melo (2020, p. 29-30), o texto previa a possibilidade de redução da pena de um a dois terços quando, diante de um crime de extorsão mediante sequestro cometido por quadrilha ou bando, o coautor reportava-se à autoridade, facilitando a liberação da vítima, se o membro da quadrilha ou bando a denunciava à autoridade, facilitando o seu desmembramento. Assim, não existia a previsão de um procedimento negocial para a colaboração, permanecendo a tendência de se conferir o benefício sem a necessidade de consenso explícito e documentado entre as partes.

Apenas a partir dos anos 2000 instrumentos negociais de combate ao crime organizado e à corrupção como as colaborações premiadas ganham expoentes globais, a exemplo das já citadas Convenções de Palermo e Convenção de Mérida, ambas internalizadas por meio dos Decretos nº. 5.015, de 12 de março de 2004 e nº. 5.687, de 31 de janeiro de 2006, respectivamente. Assim, a legislação que aborda o procedimento disciplinar de servidores públicos da União não acompanhou tais mudanças.

Outro ponto de fragilidade para apuração de casos de corrupção na seara disciplinar é a limitação probatória. A Comissão responsável pelo PAD não possui poder legal que a permita, diretamente, realizar ou solicitar medidas como busca e apreensão; provas requeridas com o afastamento das cláusulas da reserva de sigilo; interceptação telefônica; e afastamento do sigilo bancário (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021). Tais medidas, entretanto, são comuns na apuração de casos de corrupção e sua falta no PAD confirma o cenário de considerável dificuldade apuratória destes casos na seara disciplinar.

Assim, considerando a urgência que a devida apuração e o desbaratamento de esquemas de corrupção requerem, somada a clara desfasagem da legislação disciplinar, propõe-se a seguir a instituição da colaboração premiada disciplinar no ordenamento jurídico brasileiro para o desbaratamento de esquemas de corrupção.

#### **4. PROPOSTA DE INSTITUIÇÃO DA COLABORAÇÃO PREMIADA DISCIPLINAR NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Para fins de ilustração do que se pretende propor aqui neste artigo, imagine-se a ocorrência do seguinte esquema de prática de ilícitos e obtenção de vantagens indevidas abaixo descrito. Reforce-se que o caso é meramente ilustrativo, elaborado a partir da experiência profissional correcional dos autores deste artigo.

Carlos era servidor público federal responsável pelos procedimentos licitatórios de um determinado órgão. Um certo dia, chega ao órgão no qual ele trabalhava uma denúncia anônima acompanhada de um vídeo que mostra Carlos recebendo dinheiro em espécie do proprietário de uma empresa vencedora de determinada licitação. A denúncia dava conta de que Carlos recebera propina para favorecer tal empresa. O conteúdo da denúncia era somente esse.

Ao tomar conhecimento da denúncia, a autoridade competente determinou a abertura de Processo Administrativo Disciplinar para apurar os fatos. A Comissão do PAD (CPAD) foi regularmente constituída e iniciou seus trabalhos. Durante a instrução, a CPAD aprofundou a apuração e identificou irregularidades no processo licitatório que favoreceu a empresa denunciada.

Em sua defesa, Carlos negou qualquer irregularidade e afirmou que o dinheiro que recebeu do empresário era relativo a uma questão da sua vida privada. Carlos alegou que teria vendido um automóvel ao empresário, de modo que o dinheiro correspondia ao pagamento pela venda do veículo.

Contudo, as provas produzidas pela Comissão não deixavam dúvidas de que a versão de Carlos era falsa. Assim, ao término do seu trabalho, a Comissão elaborou seu relatório, recomendando à autoridade julgadora a aplicação da penalidade de demissão a Carlos, pela prática do ilícito previsto no inciso IX, do art. 117, c/c o art. 132, incisos XI e XIII, da Lei nº 8.112/90. Em seu julgamento, a autoridade competente acatou as recomendações da CPAD e aplicou a penalidade de demissão a Carlos.

O trabalho da Comissão de PAD foi muito bem realizado, com a devida apuração dos fatos a partir dos elementos de informação de que dispunha. Carlos foi demitido e, assim, perdeu seu cargo público, o qual ocupou por mais de trinta anos. Após a demissão, Carlos reconheceu o erro e implorou à autoridade julgadora para que não fosse demitido. Chegou a afirmar que preferia ser preso a ser demitido, pois tinha família, constituída por esposa e filhos, sendo o seu cargo a única fonte de renda de sua família. Preocupava-se nem tanto com a sua situação, mas com a situação da sua família, que certamente enfrentaria grandes dificuldades financeiras.

Posteriormente, a empresa favorecida pela fraude licitatória foi punida com base na Lei de Licitações. E, por fim, somente Carlos e a empresa foram devidamente punidos na seara disciplinar, pois as apurações realizadas pela Administração Pública somente conseguiram identificar ilícitos praticados por Carlos e pela empresa.

Ocorre que, na verdade, havia um esquema muito maior do que o revelado pelas apurações da Administração. Carlos era apenas um dos servidores envolvidos. Além de Carlos, uma colega sua e o seu chefe imediato participavam do esquema dentro do órgão. Outras três empresas também participavam do esquema ilícito e já tinham pagado propina a vários servidores de outros órgãos da Administração Pública.

Carlos tinha conhecimento de todo o esquema. Sabia da participação de seus colegas no seu próprio órgão e sabia também da participação de outros servidores dos outros órgãos envolvidos, além das três empresas.

Apesar do quadro acima desenhado, a Administração, pelos seus instrumentos e suas limitações, não conseguiu perceber a grandiosidade do esquema, pois, em sua defesa, Carlos limitou-se a negar as irregularidades por ele praticadas. Carlos não tinha qualquer interesse em delatar os demais participantes do esquema ilícito, pois nada ganharia com essa atitude.

Dessa forma, após as punições a Carlos e à empresa fraudadora, o esquema continuou operando com os outros servidores nos outros órgãos públicos e com as mesmas empresas do esquema, além de mais uma que fora criada para substituir no esquema a empresa punida.

A ilustração acima é suficientemente clara para demonstrar o que a Administração Pública teria a ganhar com a instituição de uma espécie de Colaboração Premiada Disciplinar na seara administrativa. Veja-se.

O atual quadro normativo referente ao Processo Administrativo Disciplinar não oferece qualquer possibilidade de acordo com o acusado Carlos. Da maneira como a responsabilização disciplinar é estruturada no Brasil, não seria lícito à Administração Pública oferecer a Carlos a possibilidade de comutar a demissão por uma penalidade menos gravosa em troca de informações e provas que possibilitassem o desvelamento do esquema ilícito composto por empresas e servidores públicos de vários órgãos. Por não ter nenhum benefício em admitir o ilícito e delatar os demais integrantes do esquema, Carlos, racionalmente, opta por negar os fatos que lhes são atribuídos, assim como se quer cogita delatar os demais envolvidos.

A Colaboração Premiada no âmbito disciplinar, caso já estivesse instituída no ordenamento jurídico pátrio, com possibilidade de concessão de benefícios a Carlos, inclusive com a manutenção do seu cargo sob certas condições e circunstâncias, teria o potencial de estimulá-lo a colaborar com a Administração, oferecendo provas e informações para o efetivo desbaratamento do esquema. No mínimo, Carlos cogitaria racionalmente a hipótese, tendo em vista, inclusive, a sua situação de mantenedor da família.

Ao optar pela Colaboração Premiada Disciplinar, caso houvesse essa possibilidade jurídica, Carlos ofereceria provas e informações que resultariam na demissão dos demais servidores integrantes do esquema, por meio de Processo Administrativo Disciplinar, bem como na responsabilização das empresas fraudadoras de licitação, por meio de Processos Administrativos de Responsabilização.

Note-se que no caso hipotético acima descrito os fatos ilícitos apontados possuem repercussão nas esferas de responsabilização penal e administrativa, sendo esta última desdobrada em responsabilização de servidor público, por meio de PAD, e responsabilização de ente privados, por meio de Processo Administrativo de Responsabilização com base na Lei Anticorrupção (LAC), Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

O fato hipotético acima descrito tratou de um esquema ilícito de fraudes em processos licitatórios. Contudo, na realidade do dia a dia do funcionamento da máquina administrativa, fraudes em licitações são apenas uma entre inúmeras possibilidades de atuação de esquemas ilícitos compostos por agentes públicos e privados para a obtenção de vantagens indevidas por estes últimos a partir de cooptação de agentes públicos por meio do oferecimento de propina e outras vantagens indevidas.

Assim, a título de exemplo, pode-se citar casos de pagamento de propina e outras vantagens a agentes públicos para situações de: concessão de li-

cenças ambientais, alvarás de funcionamento, fiscalização agropecuária, fiscalização tributária, trabalhista, regulação de serviços privados, fiscalização de obras públicas, entre inúmeras outras situações possíveis.

O que se pretende demonstrar aqui são as limitações e dificuldades enfrentadas atualmente pelas Comissões Disciplinares na obtenção de provas que desbaratem esquemas de práticas de ilícitos contra a Administração Pública, bem como os benefícios que adviriam para a Administração em caso instituição da Colaboração Premiada Disciplinar.

#### **4.1. QUADRO ATUAL**

Atualmente, são basicamente duas as situações possíveis de uma Comissão de PAD ou de sindicância se defrontarem com esquemas ilícitos contra a Administração Pública:

a) quando o grupo organizado para a prática de ilícitos tem sua atuação investigada no âmbito da persecução criminal;

b) quando o grupo organizado para a prática de ilícitos tem sua atuação investigada no âmbito da apuração administrativa de responsabilização disciplinar.

Serão brevemente tratadas cada uma das situações acima.

##### **a) quando o grupo organizado para a prática de ilícitos tem sua atuação investigada no âmbito da persecução criminal**

No âmbito da persecução criminal, quando a organização criminosa, assim definida na Lei n.º 12.850/2013, pratica atos contra a Administração Pública e há a participação de servidores públicos no seio da organização, é possível o compartilhamento das provas produzidas no processo penal com a Administração Pública, mormente quando se vislumbra a prática de ilícitos administrativos por esses servidores públicos.

Nesses casos, a Administração Pública instaurará procedimento disciplinar e a comissão disciplinar irá aprofundar a investigação. Mas nem sempre é possível à Comissão de PAD ou de sindicância contar com a colaboração do servidor investigado, ainda que ele tenha sido colaborador na seara penal, pois o seu acordo de colaboração premiada no âmbito penal somente tem efeitos lá.

Assim, não é incomum ocorrer a inusitada situação de o servidor confessar o crime e delatar os partícipes da organização criminosa na esfera penal e silenciar e se negar a prestar mais informações e elementos na esfera disciplinar. A razão é uma só: ainda que o acusado celebre na esfera penal acordo

de colaboração premiada e consiga benefícios como a isenção da pena, caso ofereça informações que levem ao desbaratamento do esquema, na seara administrativa ele não terá quaisquer benefícios.

A tendência é que no âmbito disciplinar o acusado silencie e imponha obstáculos ao andamento do processo, pois sabe que a Administração detém as provas do seu envolvimento no esquema criminoso, tendo em vista o compartilhamento das provas produzidas na esfera penal.

O quadro seria diferente se a Lei das Organizações Criminosas, Lei n.º 12.850/2013, para os casos de crimes contra a Administração Pública, quando o colaborador fosse servidor público, impusesse-lhe o dever também de colaborar com a apuração no âmbito disciplinar, concedendo-lhe benefícios, tais como a possibilidade de comutação da pena de demissão por uma menos gravosa, desde que, no âmbito disciplinar, continuasse com o espírito de colaborar com a autoridade pública e fornecesse mais elementos de informação capazes de desvelar por completo o esquema ilícito, obrigando o servidor ao compromisso de dizer a verdade, sob pena de perder os benefícios obtidos inclusive na esfera penal.

##### **b) quando o grupo organizado para a prática de ilícitos tem sua atuação investigada no âmbito da apuração administrativa de responsabilização disciplinar**

A obtenção de provas, quando não escritas e documentadas, torna dificultosa a atividade das comissões disciplinares e de sindicâncias, pois, em geral, os servidores envolvidos no esquema ilícito negam os fatos que lhes são atribuídos, silenciando ou até mesmo mentindo em seus depoimentos no interrogatório.

Como se sabe, o silêncio e a mentira não trazem quaisquer prejuízos adicionais aos acusados em PAD. Os acusados não podem ser penalizados ou terem suas penas agravadas por mentirem ou silenciarem nos processos, haja vista o direito de não produzir provas contra si mesmos (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021; TEIXEIRA, 2020). Ainda assim, com muito empenho, as Comissões, em alguns casos, conseguem produzir provas suficientes para penalizar o servidor acusado, mas, quase nunca conseguem ter a visão completa do esquema, deixando de penalizar outros eventuais partícipes, cúmplices do servidor penalizado.

Ainda que o acusado saiba da participação de outros servidores e de pessoas jurídicas envolvidas no esquema ilícito, ele não possui qualquer interesse jurídico em colaborar com o desvelamento do esquema, pois a Lei não lhe concede quaisquer



benefícios nesse sentido. Caso colaborasse com o oferecimento de provas e informações, as vantagens para a Administração seriam inúmeras, entre elas: mais celeridade na investigação e menos dispêndio de recursos; a abertura de processos disciplinares para outros servidores participantes do esquema; e a abertura de processos de responsabilidade de entes privados, para as pessoas jurídicas envolvidas.

## **4.2. PROPOSTA DE INSTITUIÇÃO LEGISLATIVA DA COLABORAÇÃO PREMIADA DISCIPLINAR**

Caso o legislador tome a decisão política de instituir a Colaboração Premiada Disciplinar, algumas questões terão que ser enfrentadas:

- 1) Quais seriam as vantagens e desvantagens da instituição da Colaboração Premiada Disciplinar?
- 2) Como estabelecer medidas para mitigar a evidente problemática de se manter no serviço público o colaborador disciplinar que, confessadamente, praticou atos de corrupção?
- 3) Seria juridicamente possível?
- 4) Em quais casos ela seria aplicável?
- 5) Quais seriam os direitos e deveres do colaborador disciplinar?
- 6) Quais seriam os benefícios para o colaborador disciplinar?
- 7) A colaboração premiada disciplinar traria obrigações ao colaborador também em relação a outras esferas de apuração de responsabilidades?
- 8) A Colaboração Premiada Disciplinar seria instituída em Lei Penal ou nos Estatutos de Servidores Públicos?
- 9) Como se daria a instituição da Colaboração Premiada Disciplinar?

Com o objetivo de fomentar o debate acerca do tema, serão esboçadas possíveis respostas às indagações acima.

### **4.2.1. Vantagens e desvantagens para a Administração Pública**

As vantagens da instituição da Colaboração Premiada em sede disciplinar já foram elencadas acima: maior efetividade no desvelamento de esquemas ilícitos contra a Administração Pública, mediante confissão da prática do ilícito e fornecimento, por parte do colaborador disciplinar, de elementos de informação ainda não conhecidos pela Administração e cuja busca seria muito dificultosa pelos meios tradicionais de apuração; menos dispêndio de recursos por parte da Administração; apuração em

menor tempo; maior alcance do universo de pessoas físicas e jurídicas penalizadas, afastando sua indesejável atuação perante a Administração Pública.

Como desvantagem, vislumbra-se, unicamente, a permanência nos quadros da Administração de um servidor que, confessadamente, praticou atos ilícitos. Quanto a isso, é necessário reconhecer que as vantagens superam em muito essa desvantagem pontual. Evidentemente, o colaborador disciplinar somente poderá ser isento da penalidade de demissão se a colaboração for efetiva no sentido do fornecimento de elementos de informação que permitam desvelar o esquema.

### **4.2.2. Permanência do colaborador disciplinar nos quadros da Administração**

Como medidas para mitigar a problemática permanência de um servidor que, reconhecidamente, praticou atos ilícitos, pode-se estabelecer: o compromisso de não voltar a cometer ilícitos contra a Administração, sob pena de descumprimento dos termos do acordo de colaboração disciplinar por parte do colaborador e a consequente retomada do processo disciplinar contra ele; o impedimento de o colaborador exercer cargos e funções comissionadas durante determinado período; entre outras medidas. Além dessas, a demissão poderia ser comutada para a penalidade de suspensão por 90 dias.

### **4.2.3. Possibilidade jurídica**

Entende-se que a instituição da Colaboração Premiada na seara disciplinar não encontra óbices jurídicos, desde que sejam realizadas alterações legislativas harmonizadas com os princípios constitucionais que garantam ao colaborador o pleno exercício dos seus direitos como investigado ou acusado num devido processo legal, como ocorre com a colaboração premiada no âmbito da persecução penal.

### **4.2.4. Aplicabilidade**

A Colaboração Disciplinar premiada seria aplicável aos casos de envolvimento do servidor investigado ou acusado, em qualquer fase do processo, desde que fornecesse elementos de informação e provas suficientes para o desvelamento de esquemas ilícitos contra a Administração Pública, praticado por uma pluralidade de servidores e/ou pessoas jurídicas. As provas contra as pessoas jurídicas serviriam à instauração de processos de responsabilização de entes privados.

#### **4.2.5. Direitos, deveres e benefícios para o colaborador disciplinar**

Os direitos do colaborador disciplinar seriam os correlatos na seara disciplinar àqueles dispostos no art. 5º, da Lei nº 12.850/2013. Quanto às obrigações do colaborador disciplinar, as mais relevantes seriam a renúncia ao direito ao silêncio e a sujeição ao compromisso de dizer a verdade, sob pena de descumprimento dos termos da Colaboração Premiada Disciplinar, como dispõe o § 14, do art. 4º, da Lei nº 12.850/2013.

O benefício evidente para o colaborador disciplinar seria a garantia de não demissão, nas condições estabelecidas nas cláusulas pactuadas do termo de Colaboração Premiada Disciplinar.

#### **4.2.6. Colaboração Premiada Penal, Colaboração Premiada Disciplinar e repercussão recíproca entre as esferas de responsabilização penal e disciplinar**

Questão de grande relevância diz respeito aos efeitos ultra disciplinares da colaboração premiada disciplinar. Propõe-se que a renúncia ao direito ao silêncio e o compromisso de dizer a verdade assumidos pelo colaborador disciplinar valham também para a investigação e o processo penal. A medida objetiva garantir coerência entre as investigações criminais e disciplinares, ao evitar posturas distintas e contraditórias do colaborador perante diferentes autoridades investigativas da mesma Administração Pública. Aqui, deve preponderar a utilidade, o interesse público, a unicidade do Direito e a harmonia de tratamento dispensado ao colaborador pelos processos disciplinares e penais.

Necessário também que, a par da obrigatoriedade de renunciar ao silêncio e dizer a verdade nas esferas disciplinar e penal, devem ser igualmente conferidos ao colaborador os benefícios correspondentes em ambas as esferas de responsabilização. Essa medida tem o potencial de incrementar o estímulo à colaboração, pois o colaborador poderá ter benefícios também na esfera penal, livrando-se, desse modo, da demissão do servidor público e, eventualmente, conforme o caso, até mesmo da pena no processo criminal.

Do mesmo modo, para garantir a coerência entre as esferas de responsabilização e o alcance maior do interesse público, necessário se torna instituir que, o descumprimento das cláusulas do termo de colaboração premiada disciplinar também terá efeitos na esfera penal.

Por fim, para os casos de crimes contra a Administração Pública, quando a investigação criminal ocorrer antes da apuração disciplinar e o servidor

celebrar Acordo de Colaboração Premiada da esfera penal, deve-se estabelecer a extensão da renúncia ao silêncio e do compromisso de dizer a verdade relativamente às investigações e processos disciplinares, sob pena de descumprimento do acordo.

#### **4.2.7. Instituição da Colaboração Premiada Disciplinar em Lei Penal ou nos Estatutos de Servidores Públicos?**

Uma primeira e superficial análise poderia conduzir ao entendimento de que a instituição da Colaboração Premiada Disciplinar no ordenamento jurídico brasileiro seria melhor acolhida no Estatuto dos Servidores Públicos, já que é lá que se encontra regulamentado o regime disciplinar dos servidores. Contudo, necessário reconhecer que, caso esse entendimento prepondera, nem todos os servidores públicos brasileiros seriam alcançados. A razão é de fácil entendimento.

A Federação brasileira é composta por 5.568 municípios, 26 estados e o Distrito Federal. Cada um desses entes federativos possui estatuto próprio para os seus servidores. A União também tem o seu, a já citada Lei nº 8.112/1990. Considere-se, ainda, a existência de inúmeros estatutos e regulamentos referentes a empregados públicos, seja de empresas estatais ou fundações públicas. Assim, seria muito difícil, quase impossível, que todos esses mais de 5.500 estatutos fossem alterados para instituir a colaboração premiada disciplinar, o que deixaria em condições desiguais uma grande quantidade de servidores, além de provocar a existência de uma grande quantidade de institutos distintos de colaboração premiada disciplinar.

Reconhecendo essa característica da federação brasileira, o que ora se propõe é uma simples alteração normativa na própria Lei de Organizações Criminosas, de modo a garantir efetividade relativamente a todo o serviço público brasileiro, possibilitando um combate mais efetivo à corrupção.

#### **4.2.8. O que alterar na Lei**

A alteração legislativa proposta é a simples inclusão do Art. 7º-A, na Lei nº 12.850/2013, com a redação que se sugere a seguir, concatenando tudo o que foi abordado.

Art. 7º-A. Nos casos de apuração de Crimes Contra a Administração Pública em que o colaborador seja servidor ou empregado público, a renúncia ao direito ao silêncio e o compromisso legal de dizer a verdade, nos termos do § 14, do art. 4º, serão estendidos aos procedimentos disciplinares, investigativos ou acusatórios, instaurados ou

que venham a ser instaurados, desde que guardem relação com os fatos apurados.

§ 1º. No âmbito da apuração de ilícitos disciplinares, a autoridade administrativa poderá celebrar acordo de Colaboração Premiada Disciplinar com o servidor ou empregado público envolvido em esquema ilícito de atos contra a Administração Pública, de forma correlata ao estabelecido nesta Seção, de acordo com as peculiaridades do órgão ou entidade.

§ 2º. A Colaboração Premiada Disciplinar referida no parágrafo antecedente resultará, a requerimento do interessado, em substituição da penalidade de demissão por uma penalidade menos gravosa, não maior que suspensão por 90 (noventa dias), além do impedimento para assunção de cargo ou função comissionada por período não superior a 5 (cinco) anos e do compromisso de não voltar a cometer grave ilícito administrativo, sob pena de descumprimento do termo de Colaboração Premiada Disciplinar.

§ 3º. A celebração do termo de Colaboração Premiada Disciplinar independe da existência de apuração na esfera criminal, mas, caso haja, impõe ao colaborador disciplinar, perante a apuração criminal, a renúncia ao direito ao silêncio e o compromisso legal de dizer a verdade, nos termos do § 14, do art. 4º, caso em que poderá fazer jus aos benefícios constantes do Art. 4º, caput.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Colaboração Premiada, instituída legalmente como meio de obtenção de prova em processos criminais para o enfrentamento de organizações criminosas, é consequência de um longo processo histórico. Passando-se pela Inquisição, na Idade Média, observa-se maior valorização da confissão obtida por meio de tortura do que aquela apresentada espontaneamente. No Brasil, a Inconfidência Mineira traz o exemplo da traição de Joaquim Silvério dos Reis, favorecido pela política das mercês, instituída pelas Ordenações Filipinas, a qual possibilitava ao delator demonstrar sua lealdade ao Rei, enquanto

nutria expectativa, não garantida, de obtenção de algum benefício por parte de sua majestade. Na ditadura militar, entre os anos de 1964 e 1985, sobretudo após a edição do Ato Institucional nº 5, a tortura, acompanhada ou não de coação física e moral, foi amplamente utilizada com fim de se defender o poder constituído.

Atualmente, na vigência do Estado Democrático de Direito, a Colaboração Premiada é estabelecida como uma espécie de contrato, com obrigações recíprocas para o Estado e o colaborador, sempre de modo a respeitar, quanto a este, o pleno exercício de suas garantias constitucionais, permitindo que as autoridades públicas possam obter elementos de informação para o desbaratamento de organizações criminosas, assim definidas em Lei.

No quadro atual da legislação no Brasil, só há previsão legal da Colaboração Premiada para fins de investigação e instrução criminal. Assim, torna-se necessária a instituição, mediante alteração legislativa, da Colaboração Premiada Disciplinar, com o objetivo de permitir que Administração Pública, por meio de procedimentos disciplinares, alcance melhores resultados no desvelamento de esquemas ilícitos, contribuindo assim para maior efetividade no combate à corrupção no Brasil.

Recomenda-se que a alteração legislativa seja feita na própria Lei de Organizações Criminosas, Lei nº 12.850/2013, medida que alcançaria servidores de toda a Administração Pública brasileira. Vê-se como inviável a instituição da Colaboração Premiada Disciplinar por meio de alteração legislativa em cada um dos estatutos de servidores públicos dos mais de 5000 entes federados brasileiros.

Por fim, a alteração legislativa proposta é a simples inclusão do Art. 7º-A, na Lei nº 12.850/2013, de modo a instituir a Colaboração Premiada Disciplinar de forma correlata à Colaboração Premiada já existente, respeitando-se as peculiaridades de cada órgão ou entidade. O outro aspecto importante da proposta apresentada diz respeito ao colaborador criminal que também é servidor ou empregado público, estendendo, obrigatoriamente, a renúncia ao direito ao silêncio e o compromisso legal de dizer a verdade, nos termos do § 14, do art. 4º, aos procedimentos disciplinares, investigativos ou acusatórios, instaurados ou que venham a ser instaurados, desde que guardem relação com os fatos apurados.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Luiz Alcântara Costa. **Corrupção E Colaboração Premiada**. Orientador: Francisco Horácio da Silva Frota. 2018. 325 f. Dissertação (Mestrado) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6627848](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6627848). Acesso em 4 abr. 2022
- BRASIL. **Decreto Nº 5.015, de 12 de março De 2004**. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5015.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5015.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006**. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990**. Dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do art. 5º, inciso XLIII, da Constituição Federal, e determina outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18072.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18072.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em: 22 abr. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 12.850, de 2 de agosto de 2013**. Define organização criminosa e dispõe sobre a investigação criminal, os meios de obtenção da prova, infrações penais correlatas e o procedimento criminal; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); revoga a Lei nº 9.034, de 3 de maio de 1995; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112850.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019**. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13964.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13964.htm). Acesso em: 12 abr. 2022.
- CGU - CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Manual De Processo Administrativo Disciplinar**. Atualizado até janeiro de 2021. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/64869>. Acesso em: 12 abr. 2022.
- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Corregedoria-Geral da União. **Instrução Normativa nº 4, de 21 de fevereiro de 2020**. Diário Oficial da União. Brasília, DF, ano 2020, n. 38, p. 155, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-4-de-21-de-fevereiro-de-2020-244805929>. Acesso em: 24 abr. 2022.
- CORDEIRO, Nefi. **Colaboração Premiada: caracteres, limites e controles**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- DALLA, Humberto; WUNDER, Paulo. **Os Benefícios Legais da Colaboração Premiada**. Revista Eletrônica de Direito Processual. Rio de Janeiro. Ano 12. Volume 19. Número 1. janeiro a abril de 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/redp.2018.33460>. Acesso em 12 abr. 2022
- MELO, Caio Vanuti Marinho de. **Parâmetros Constitucionais Da Colaboração Premiada**. Orientador: Walter Nunes da Silva Júnior. 2020. 204 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10659674](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10659674). Acesso em 4 abr. 2022
- MENDES, Soraia R. **Editorial dossiê “Colaboração premiada e justiça criminal negocial”**: novos e múltiplos olhares. Revista Brasileira de Direito Processual Penal, Porto Alegre, vol. 3, n. 1, p. 31–38, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v3i1.56>. Acesso em 12/04/2022.
- PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.



SILVA, Arício Vieira Da; BORGES, Danilo Marques. **Enfrentamento do crime organizado por meio da delação premiada**. Revista de Criminologias e Políticas Criminais, Porto Alegre, Jul/Dez. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistacpc/article/view/4862>. Acesso em 12 abr. 2022.

SIMÃO, Valdir Moyses; VIANNA, Marcelo Pontes. **O acordo de leniência na lei anticorrupção: histórico, desafios e perspectivas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017

SONTAG, Ricardo. **Para uma história da delação premiada no Brasil**. Revista Brasileira de Direito Processual Penal, Porto Alegre, ed. Vol. 5, ano 2019, n. 1, p. 441-468, 26 mar. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v5i1>. Acesso em: 4 fev. 2022.

TEIXEIRA, Marcos Salles. **Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar**. 13 ago. 2020. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46836>. Acesso em 4 abr. 2022.