

## ARTIGO ORIGINAL

### SUBSTITUIÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR PELO ACONSELHAMENTO VERBAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

**Marcely Izabel de Oliveira Camargos<sup>1</sup>; Erlon Dias do Nascimento Botelho<sup>1</sup>**

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

#### RESUMO

A Lei 14.310/2002, que dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais (CEDM), tipifica as transgressões disciplinares, especifica as sanções correspondentes e estabelece, em seu artigo 10, a possibilidade de substituir a punição disciplinar por aconselhamento ou advertência verbal, de acordo com a conveniência e oportunidade. Nesse sentido, o objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreram a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal (aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02) no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) por meio de análise documental, utilizando-se as medidas natureza da transgressão, conceito disciplinar e reincidência. No período de agosto de 2002 até dezembro de 2015, dentre as punições aplicadas, mais de 30% refere-se à substituição da sanção. Assim, considerando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a intensidade da sanção deve corresponder aos fatos ocorridos, pelo que se sugere a adoção de critérios para a substituição da sanção no CBMMG.

**Palavras-chave:** Substituição da sanção; Discricionariedade; Razoabilidade; Proporcionalidade; Bombeiros.

### REPLACEMENT OF DISCIPLINARY SANCTION BY VERBAL COUNSEL IN MILITARY FIREFIGHTERS CORP OF MINAS GERAIS

#### ABSTRACT

The Law 14.310/2002, which provides for the Code of Ethics and Discipline of Military Personnel of Minas Gerais (CEDM), classifies the disciplinary transgressions, specifies the corresponding sanctions and establishes the possibility of replacing a disciplinary punishment by an advice or verbal warning, according to convenience and opportunity. In this sense, the objective of the study was to characterize the situations in which the substitution of the sanction for the disciplinary use of verbal counsel (application of article 10 of Law 14.310/02) in Minas Gerais Military Fire Department, through documentary analysis, using the nature of the transgression, disciplinary concept and recidivism as measurements. From August 2002 to December 2015, more than 30% of the punishments applied refers to the substitution of the sanction. Thus, considering the principles of reasonableness and proportionality, the strictness of the sanction must correspond to the facts, therefore, application of criteria to substitute the sanction is suggested.

**Keywords:** Replacing the penalty; choice; reasonableness; proportionality.

Recebido em: 09/01/2018  
Aprovado em: 20/04/2018



## **1 INTRODUÇÃO**

Para que o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) desenvolva suas atribuições de forma regular, dos requisitos técnicos proporcionais aos cargos que os militares ocupam, devem-se destacar as características éticas e morais que os possibilitem cumprir os deveres de sua função (COSTA, 2004). Nesse sentido, com o intuito de se garantir o cumprimento das obrigações funcionais por parte de seus militares, o CBMMG faz uso das normas disciplinares, aplicando sanções aos seus agentes em face de uma infração disciplinar.

Antes da Constituição Federal de 1988, a maioria dos regulamentos disciplinares foi editada por meio de decretos expedidos pelo chefe do Poder Executivo. O Estado de Minas Gerais seguia essa linha, adotando-se o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (RDPM), aprovado pelo Decreto nº 23.085, o qual vigorava desde 10 de outubro de 1983, época em que o CBMMG ainda se encontrava vinculado à Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) (ROSA, 2011).

Em 2002, foi promulgado o atual regulamento disciplinar das Instituições Militares Estaduais (IME's) para os militares de Minas Gerais, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, seguindo a disposição constitucional do artigo 5º, inciso LXI, “ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei” (BRASIL, 1988). A citada lei, Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais (CEDM), dentre outras disposições, especifica e classifica as transgressões disciplinares e estabelece as

consequentes sanções para se garantir o binômio hierarquia e disciplina, pilares básicos das Instituições Militares.

A transgressão disciplinar é definida como toda ofensa aos deveres militares, distinguindo-se da infração penal, sendo esta a ofensa aos bens tutelados pelo Código Penal Militar ou pelo Código Penal Comum. Destaca-se que o Código de Ética optou por não manter dispositivos imprecisos, especificando todas as infrações disciplinares objetivamente. Em outras palavras, apenas será considerada uma transgressão disciplinar o que estiver expresso no citado instrumento normativo. Nesses termos, os ilícitos disciplinares foram classificados em leve, médio e grave, podendo ser atenuados ou agravados.

É de se esclarecer que a toda transgressão corresponde uma sanção disciplinar. O Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA) define a sanção administrativa como o “ato administrativo que pode exprimir ordenação, imposição, pena ou congênere, que se dispõe em norma legal, objetivando o caráter preventivo e educativo e só pode ser aplicado pelas autoridades competentes” (MINAS GERAIS, 2012, p. 32). Assim, o regulamento disciplinar mineiro consagra o tríptico objetivo da sanção disciplinar. Primeiro, a prevenção geral, face a possibilidade de aplicação de sanções, fazendo com que o militar se abstenha de cometer transgressões. Segundo, a aplicação da sanção diante do cometimento do ilícito administrativo, ou seja, incide quando a prevenção geral falhou. E, o terceiro, o caráter educativo, evitando-se que o militar punido disciplinarmente cometa novas faltas (OLIVEIRA, 2015).

Ocorre que o CEDM prevê, em seu artigo 10, que a autoridade competente para

aplicar a sanção disciplinar pode substituí-la por aconselhamento ou advertência verbal. Ou seja, de acordo com a conveniência, oportunidade e fundamentado no assessoramento do Conselho de Ética e Disciplina dos Militares da Unidade (CEDMU), a autoridade pode substituir a sanção disciplinar mesmo na ausência de critérios objetivos (MINAS GERAIS, 2002a).

No entanto, atribuir à autoridade competente toda a responsabilidade de estabelecer parâmetros pessoais para a substituição da sanção, acaba por deixar de lado fundamentos essenciais do Direito Administrativo: os princípios da impessoalidade, razoabilidade e proporcionalidade. Pelo princípio da impessoalidade, os administrados têm o mesmo direito subjetivo em situações idênticas. Nada mais é que o próprio princípio da igualdade ou isonomia, ou seja, não se deve fazer nenhuma distinção entre pessoas que se encontrem na mesma situação (COSTA, 2004). O princípio da razoabilidade, por sua vez, controla a discricionariedade do gestor público, verificando-se a adequação meio-fim para a utilização da providência ideal. Mesmo que a Administração exerça a discricionariedade, não pode fazê-lo sem observância de critérios racionais aceitáveis, harmônicos com o senso normal, equilibrado das pessoas, com vistas a atingir a finalidade desejada (MELLO, 2012).

Por fim, o princípio da proporcionalidade decorre do princípio da razoabilidade. “Isso porque a razoabilidade exige, entre outros aspectos, que haja proporcionalidade entre os meios utilizados pelo administrador público e os fins que ele pretende alcançar” (ALEXANDRINO; PAULO, 2013, p. 210). Sobretudo, tal princípio é importante no controle dos atos disciplinares. Assim a interpretação da autoridade responsável pela aplicação da

sanção disciplinar, deve ser norteadas, também, pelo princípio da proporcionalidade, de forma que a punição administrativa deve ser eficaz, quando comprovada a culpabilidade do agente (ROSA, 2011). Desta feita, impõe-se à autoridade militar sancionadora ser justa e imparcial no julgamento de seus atos e na apreciação de fatos envolvendo os seus subordinados. Aplicar uma sanção disciplinar ou substituí-la não é uma tarefa fácil: exige-se proporcionalidade e eficiência da autoridade competente. O presente estudo justifica-se pelo fato de a seara disciplinar ter grande influência na carreira militar. A punição disciplinar pode impactar o conceito do militar e, por conseguinte, os diversos aspectos da vida profissional.

Assim, o objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreram a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal (aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02) no CBMMG no período de agosto de 2002 até dezembro de 2015.

## **2 MÉTODO**

### **2.1 Delineamento do estudo**

Trata-se de um estudo exploratório, por meio de análise documental.

### **2.2 Medidas**

As medidas utilizadas para atender ao objetivo do presente estudo foram

#### **2.2.1 Natureza da transgressão disciplinar**

A transgressão disciplinar é objetivamente trazida pelo Código de Ética, sendo classificada em grave, média e leve, de acordo com a gravidade da ofensa aos deveres militares (MINAS GERAIS, 2002).

Nesse sentido, para cada transgressão disciplinar existirá uma sanção correspondente, podendo essa ser substituída pelo artigo 10 da Lei 14.310/02.

### **2.2.2 Conceito Disciplinar**

O conceito é uma medida que parametriza o comportamento disciplinar do militar. Ao ingressar no CBMMG, o conceito disciplinar do militar é classificado na categoria “B”, com zero ponto, sendo que, por um lado, a cada ano sem punição, o militar recebe dez pontos positivos e, por outro lado, caso cometa alguma transgressão serão atribuídos pontos negativos. Assim, o conceito disciplinar do militar é, anualmente, reclassificado de acordo com a presença ou ausência de punições em: conceito “A” - cinquenta pontos positivos, conceito “B” - cinquenta pontos negativos, no máximo e conceito “C” - mais de cinquenta pontos negativos. Para fins deste trabalho, foi considerado como viável para a substituição da sanção disciplinar, o militar classificado no conceito “A” ou “B” com pontuação até - 24. Tal pontuação é utilizada como requisito para diversos aspectos da carreira do militar, como promoção, nos termos dos artigos 186 e 209 da Lei 5.301/1969 (MINAS GERAIS, 1969), percepção do adicional de desempenho (ADE), previsto no Decreto nº 44.889/2008 (MINAS GERAIS, 2008), concessão de medalhas, nos termos do Decreto 43.194/2003 (MINAS GERAIS, 2003), dentre outros. Destaca-se que, nos dados fornecidos, a compartimentação do conceito está com pontuação a cada 10 pontos, não sendo aferido o número exato de militares que estavam no conceito até B -24. Assim, foi considerado o conceito até B -20, por estar mais próximo do número desejado

### **2.2.3 Reincidência de substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal**

A reincidência no presente trabalho foi considerada como o número de vezes que o militar recebeu mais de uma vez o benefício de aplicação do artigo 10 em substituição da sanção disciplinar ao longo de sua carreira.

Para fins deste trabalho, medida disciplinar é toda sanção aplicada, bem como a substituição da sanção.

### **2.3 Procedimentos de coleta**

Com a finalidade de verificar a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal no CBMMG, foram solicitados à Diretoria de Recursos Humanos da Instituição, os dados correlatos de agosto de 2002, início da vigência do Código de Ética, até dezembro de 2015.

Para tanto, foram disponibilizados dados quantitativos constantes no sistema de gestão de pessoas, em relatório gerencial, em planilha do Excel® sobre três aspectos: número de militares que receberam medidas disciplinares classificadas de acordo com a natureza da transgressão, conceito disciplinar do militar no momento da aplicação do aconselhamento verbal e número de militares que apresentaram a reincidência de aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02.

No primeiro aspecto, foram identificados os números de militares com sanções aplicadas pela autoridade competente, bem como aqueles que tiveram as sanções substituídas pelo aconselhamento verbal, classificados de acordo com a natureza da transgressão (leve, média ou grave).

Para a análise do conceito disciplinar

do militar na época em que recebeu o benefício da aplicação do artigo 10, foram apresentados os números das substituições de acordo com o conceito. Destaca-se que o conceito original do militar foi subclassificado em faixas de pontuação nesse estudo:

**Tabela 1** – Conceito disciplinar de acordo com faixa de pontuação

Conceito disciplinar	Faixa de pontuação
A	Pontuação $\geq$ 50
	50 > Pontuação $\geq$ 40
	40 > Pontuação $\geq$ 30
	30 > Pontuação $\geq$ 20
	20 > Pontuação $\geq$ 10
B	10 > Pontuação $\geq$ 0
	0 > Pontuação $\geq$ -10
	-10 > Pontuação $\geq$ -20
	-20 > Pontuação $\geq$ -30
	-30 > Pontuação $\geq$ -40
C	-40 > Pontuação $\geq$ -50
	Pontuação < -50

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

Destaca-se que os dados obtidos foram organizados em tabelas no programa Excel® para descrição e análise.

## 2.4 Procedimentos de análise de dados

Para alcançar o objetivo proposto, foram realizadas as seguintes análises:

\*Frequência de militares distribuídos de acordo com as sanções e substituições das sanções (aconselhamento verbal) conforme a natureza da transgressão.

\*Frequência de militares que tiveram reincidência de substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal.

\*Frequência de militares que receberam a substituição da sanção por aconselhamento verbal de acordo com o conceito disciplinar.

## 3 RESULTADOS

Verificou-se um total de 3.822 medidas disciplinares aplicadas aos militares do CBMMG no período de agosto de 2002 a dezembro de 2015. Deste total, 1.175 correspondem a casos em que houve a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal, ou seja, mais de 30%.

Na Tabela 2, detalhou-se os casos em que houve a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal de acordo com a natureza da transgressão (grave, média e leve).

**Tabela 2** – Frequência de medidas disciplinares aplicadas por natureza da transgressão

Natureza da transgressão	Medida disciplinar	Frequência (%)	Frequência (%)
Grave	Aconselhamento verbal	125 (16,56%)	755 (19,76%)
	Prestação de serviço	34 (4,50%)	
	Repreensão	2 (0,26%)	
	Suspensão	594 (78,68%)	
Média	Aconselhamento verbal	626 (33,23%)	1.884 (49,29%)
	Advertência	8 (0,42%)	
	Prestação de serviço	1193 (63,32%)	
	Repreensão	57 (3,03%)	
Leve	Aconselhamento verbal	424 (35,84%)	1.183 (30,95%)
	Advertência	317 (26,80%)	
	Prestação de serviço	3 (0,25%)	
	Repreensão	439 (37,11%)	

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

Nesse sentido, tem-se que, nas transgressões graves, de 755 medidas disciplinares, 125 foram substituídas pelo aconselhamento verbal, perfazendo 16,56%. Já nas transgressões médias, do total de 1.884, a sanção foi substituída 626 vezes, o que representa 33,23%. Por sua vez, em um total de 1.183 transgressões de natureza leve, 424 são aplicações do artigo 10, expressando 35,84%.

Outro ponto considerado na análise foi o conceito do militar quando do benefício da substituição da sanção. Tais informações



**Tabela 3** – Distribuição de militares de acordo com o conceito disciplinar no momento de aplicação do aconselhamento verbal

Conceito disciplinar	Frequência (%)	Frequência (%)
< -50	3 (0,26%)	3 (0,26%)
-40 > Pontuação ≥ -50	1 (0,08%)	
-30 > Pontuação ≥ -40	1 (0,08%)	12 (1,01%)
-20 > Pontuação ≥ -30	10 (0,85%)	
-10 > Pontuação ≥ -20	10 (0,85%)	
0 > Pontuação ≥ -10	23 (1,96%)	
10 > Pontuação ≥ 0	86 (7,32%)	
20 > Pontuação ≥ 10	149 (12,68%)	555 (47,24%)
30 > Pontuação ≥ 20	60 (5,11%)	
40 > Pontuação ≥ 30	135 (11,49%)	
50 > Pontuação ≥ 40	92 (7,83%)	
Pontuação ≥ 50	605 (51,49%)	605 (51,49%)
Total	1.175 (100%)	

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.  
são apresentadas na Tabela 3

Analisando a Tabela 3, verifica-se que a maior parte dos militares estava no conceito A 50 (pontuação>50), representando 51,49%. No conceito B 0 até B 49 (0<=pontuação<50), 44,43%. No conceito B negativo, B-1 a B-49 (0>pontuação>-50), totalizou 3,84%. No conceito C (pontuação<-50), observou-se apenas três casos, representado 0,26%.

Em última análise, foi verificada na Tabela 4 a reincidência de substituição da sanção disciplinar por aconselhamento verbal. Quando o total de reincidências é “0” significa que não houve a reincidência, mas o militar recebeu uma primeira substituição. Assim, sucessivamente, quando o militar tem “5” reincidências, implica que foi

**Tabela 4** – Número de reincidências de substituição da sanção pelo aconselhamento verbal

Total reincidências	Frequência (%)
0	794 (82,45%)
1	137 (14,23%)
2	24 (2,49%)
3	6 (0,62%)
4	1 (0,10%)
5	1 (0,10%)
Total	963 (100%)

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

agraciado 6 vezes com o artigo 10

#### 4 DISCUSSÃO

O objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreu a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal no período compreendido entre agosto de 2002, início da vigência do Código de Ética, até dezembro de 2015.

A análise das sanções aplicadas aos bombeiros militares do CBMMG de acordo com a natureza das transgressões sugeriu uma associação entre gravidade das transgressões e aplicação do artigo 10: quanto mais grave a transgressão, menor a frequência de concessão do benefício (35,84% para transgressões leves, 32,23% para médias e 16,56% para graves).

Como visto, as transgressões especificadas no Código de Ética foram classificadas em grave, média e leve. As primeiras visam proteger aquelas condutas mais relevantes para a Instituição, ou seja, uma vez cometidas comprometem sobremaneira a manutenção da disciplina militar, seguidas da falta média, de essencial importância e das de natureza leve, cujo prejuízo é mínimo. Destaca-se que a transgressão grave poderá ter como consequência a demissão do militar.

Admitir a substituição da sanção disciplinar em transgressões grave e média é afastar-se dos objetivos da punição disciplinar, quais sejam: preservar a disciplina, caráter preventivo e educativo (MINAS GERAIS, 2002a), além de ferir os princípios da razoabilidade e proporcionalidade (COSTA, 2004).

Ressalta-se que deve existir uma correspondência dosimétrica entre o fato imputado e a punição imposta. A intensidade da sanção deve guardar relação com a gravidade da conduta, ou seja, a punição

deve ter o mesmo peso do ilícito cometido, por uma questão de moral e justiça (COSTA, 2004). Isso porque a intensidade da sanção deve ser correspondente à transgressão: a uma falta leve deve corresponder uma punição branda e uma infração grave deve receber uma sanção severa (ALEXANDRINO; PAULO, 2013). Assim, o princípio da proporcionalidade deve ser observado na aplicação da sanção disciplinar diante da falta cometida. Nesse sentido, deve-se avaliar quando a aplicação do aconselhamento ou advertência verbal pessoal, prevista no artigo 10 da Lei 14.310/02, é a melhor opção diante do caso concreto para se atingir os fins desejados.

É de se esclarecer que a liberdade de escolha conferida pela lei, no caso da aplicação do artigo 10, significa que a autoridade que detém o poder sancionador deve aplicar a providência mais adequada, sem manipular os princípios do direito, a exemplo a razoabilidade e proporcionalidade, e sacar efeitos não pretendidos, como aceitar como critério de interpretação providências insensatas que o administrador queira dotar (MELLO, 2012).

Quando se verificou o conceito do militar ao receber o benefício da substituição da sanção, tem-se que 98,73% estavam no conceito A ou até B -20. Não obstante isso, 1,27% dos militares classificava-se no conceito menor que B -20 e até no conceito C, ou seja, mesmo depois de ser sancionado reiteradas vezes a ponto de degradar significativamente o conceito, ainda houve substituições das sanções em novas transgressões. Ora, o próprio Código de Ética traz que a reincidência é uma circunstância agravante (MINAS GERAIS, 2002a).

Observou-se que a reincidência não é comum na substituição da sanção disciplinar: 82,45% das substituições

ocorreram apenas uma vez. Contudo, tiveram militares agraciados entre duas e seis vezes na carreira (ou seja, entre uma e cinco reincidências). Nesse sentido, como não existem critérios estabelecidos, a reincidência não é vedada, podendo o artigo 10 ser aplicado livremente, mesmo que o militar cometa a mesma transgressão disciplinar reiteradas vezes ou, ainda, mais gravosa, independente do decurso do tempo.

Destaca-se que, diante de uma situação concreta, o princípio da razoabilidade controla a discricionariedade do gestor público, verificando-se a adequação meio-fim para a utilização da providência ideal. Mesmo que a Administração exerça a discricionariedade, não pode fazê-lo sem observância de critérios racionais aceitáveis, harmônicos com o senso normal, equilibrado das pessoas, com vistas a atingir a finalidade desejada (MELLO, 2012). Trazendo o princípio da razoabilidade para a seara administrativo-disciplinar, deve haver harmonia e coerência entre o ilícito e sua sanção.

Entre as limitações do presente estudo, está o uso exclusivo dos dados fornecidos pela Diretoria de Recursos Humanos do CBMMG, a partir de sistema gerencial, de forma que os aspectos considerados foram utilizados de acordo com o existente, sem possibilidade de análise de forma diversa, a exemplo a compartimentação do conceito com pontuação a cada 10 pontos, não sendo contabilizado o número exato de militares que estavam no conceito B -24 até B -20. Apesar disso, do ponto de vista metodológico, foi positivo a utilização de dados oficiais da Corporação, por um extenso período (2002 a 2015).

## **5 CONCLUSÃO**

Não resta dúvida que certa margem de liberdade conferida ao Administrador é necessária, vez que a lei não consegue estabelecer todas as hipóteses possíveis. Nesses casos, o administrador avalia o que é mais conveniente e oportuno (CARVALHO FILHO, 2014). Contudo, considerando o impacto do conceito disciplinar na carreira militar, faz-se necessário maior objetividade. Vale lembrar que a discricionariedade é limitada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e, diante de uma transgressão disciplinar, há de se ter uma dosimetria entre a transgressão e a sanção (ALEXANDRINO; PAULO, 2013).

Tendo em vista os resultados do presente estudo, propõe-se uma adequação da redação do Código de Ética. Tratando-se de uma Lei Ordinária, até que siga o trâmite legislativo, sugere-se que a Corregedoria emita uma Instrução Técnica de Corregedoria com as recomendações acima, a título de sugestão para as autoridades com poder disciplinar, tendo em vista os citados princípios.

## **6 REFERÊNCIAS**

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Administrativo Descomplicado. 21. ed. São Paulo: Método, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 1. ed. Brasília: 1988.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

COSTA, José Armando da. Direito Administrativo Militar. 1. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Instrução

Conjunta de Corregedorias nº 1, de 03 de fevereiro de 2014: Estabelece padronização sobre as atividades administrativas e disciplinares no âmbito da PMMG e do CBMMG. Belo Horizonte, fev. 2014.

\_\_\_\_\_. Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar. Comando-Geral. Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA PM/BM). Belo Horizonte: PMMG/CBMMG - Comando-Geral, jun. 2012, 248 p.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 43.194, de 14 de fevereiro de 2003. Contém o Regulamento das medalhas do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, criadas pela Lei n. 14.487, de 09 de dezembro de 2002. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2003.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 44.889, de 08 de setembro de 2008. Regulamenta a concessão do Adicional de Desempenho - ADE aos integrantes das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1969.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002a. Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002.

OLIVEIRA, Maurício José de. Comentários ao Código de ética e Disciplina dos militares de Minas Gerais - CEDM: Lei n. 14.310, de 19 de junho de 2002. Belo Horizonte: Diplomata Livros Jurídicos e Literários, 2015.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. Direito Administrativo Militar: Teoria e Prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.