

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

MARCELO ULIANA TAVARES

**GESTÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DO ESTUDO DE
VIABILIDADE À PROPOSTA DE ESTRUTURA DE UMA CÂMARA DE MEDIAÇÃO
NA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

PONTA GROSSA

2023

MARCELO ULIANA TAVARES

GESTÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DO ESTUDO DE VIABILIDADE À PROPOSTA DE ESTRUTURA DE UMA CÂMARA DE MEDIAÇÃO NA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Conflict management in the university environment: from the feasibility study to the proposed structure of a mediation chamber at the Federal University of Technology – Parana (UTFPR)

Trabalho de Dissertação apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública, do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).
Orientador: Prof. Dr. Sergio Adelar Brun.
Coorientador: Prof. Dr. Carlos Laércio Wrasse.

PONTA GROSSA

2023



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



**Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Campus Curitiba**



MARCELO ULIANA TAVARES

GESTÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: DO ESTUDO DE VIABILIDADE À PROPOSTA DE ESTRUTURA DE UMA CÂMARA DE MEDIAÇÃO NA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Administração Pública da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Administração Pública.

Data de aprovação: 28 de Novembro de 2023

Sergio Adelar Brun, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Antonio Carlos Vaz Lopes, Doutorado - Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (Ufgd)

Carlos Laercio Wrasse, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Jose Airton Azevedo Dos Santos, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 28/11/2023.

Dedico este trabalho à minha família, pelos
momentos de ausência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família; aos colegas de Turma e aos Professores Doutores Sérgio Adelar Brun (Orientador) e Carlos Laércio Wrasse (Coorientador) pelo apoio, aprendizado e sabedoria que me guiaram nesta trajetória.

Talvez que amanhã
Em outra paisagem
Digas que foi vã
Toda essa viagem
Até onde quis
Ser quem me agrada...
Mas ali fui feliz
Não digas nada.
(Fernando Pessoa, in "Cancioneiro")

RESUMO

A apuração de infrações disciplinares na Administração Pública, por meio da Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar gera não somente custos de caráter financeiro, mas também emocional. Disto decorre que se torna cada vez mais necessário a Administração Pública adotar métodos de gestão de conflitos compatíveis com uma organização eficiente e dinâmica e na Universidade Pública não pode ser diferente. O Trabalho analisa as configurações organizacionais e investiga as regras normativas relacionadas à solução de conflitos, com foco na utilização da mediação, com o objetivo de apresentar uma estrutura de Câmara de Resolução de Conflitos para a UTFPR, a partir da análise comparativa entre as duas Universidade Federais. Além do Termo de Ajustamento de Conduta, uma forma de resolver as lides no ambiente universitário sem aplicação da sanção-pena, há Universidades que já trabalham com modelos de Câmaras de Mediação como forma de resolução de conflitos interpessoais em seus ambientes, dentre elas, a Universidade Federal de Goiás. Deste fato decorre a justificativa para um estudo comparativo entre esta Universidade (UFG) e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). De natureza aplicada e abordagem qualitativa, o trabalho utiliza-se de pesquisa bibliográfica, documental e segue, a partir sítio eletrônico principal destas universidades (e links correlacionados), a confrontar as estruturas encontradas em ambas. O estudo aponta que, embora ambas possuam Ouvidorias e Unidades Correcionais, a UTFPR não contém em sua estrutura um órgão destinado à prevenção e resolução administrativa de conflitos, utilizando-se do instrumento da mediação para tanto, ao contrário do que ocorre com a UFG que possui uma Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC) atuando em seu âmbito. Por fim, o estudo conclui pela proposição de uma estrutura de Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos no âmbito da UTFPR, atingindo-se, desta forma, o objetivo geral traçado neste trabalho, o que se fará através de instrumento específico representado pelo produto técnico-tecnológico, resultado desta obra acadêmica. Como sequência de estudos, propõe-se o acompanhamento da implantação da Câmara de Resolução de Conflitos na UTFPR, com posterior análise da implicação prática causada pelo seu funcionamento, a partir de ajustes nos procedimentos de coleta de dados, análise estatística ou métodos de pesquisa.

Palavras-chave: gestão universitária; resolução de conflitos; consensualidade; mediação; câmara de mediação.

ABSTRACT

The investigation of disciplinary infractions in the Public Administration, through an Inquiry or Disciplinary Administrative Process, generates not only financial costs, but also emotional ones. As a result, it is becoming increasingly necessary for the Public Administration to adopt conflict management methods that are compatible with an efficient and dynamic organization, and the Public University can be no different. The paper analyzes organizational configurations and investigates the normative rules related to conflict resolution, with a focus on the use of mediation, with the aim of presenting a structure for a Conflict Resolution Chamber for UTFPR, based on a comparative analysis between the two Federal Universities. In addition to the Conduct Adjustment Agreement, a way of resolving disputes in the university environment without applying a penalty, there are universities that already work with models of Mediation Chambers as a way of resolving interpersonal conflicts in their environments, including the Federal University of Goiás. This justifies a comparative study between this University (UFG) and the Federal Technological University of Paraná (UTFPR). Of an applied nature and with a qualitative approach, the work uses bibliographical and documentary research and follows the main websites of these universities (and related links) to compare the structures found in both. The study points out that, although both have Ombudsman's Offices and Correctional Units, UTFPR does not have a body in its structure for the prevention and administrative resolution of conflicts, using the instrument of mediation to do so, unlike UFG, which has a Chamber for the Prevention and Administrative Resolution of Conflicts (CPRAC) operating within its scope. Finally, the study concludes by proposing a structure for a Mediation and Conflict Resolution Chamber within UTFPR, thus achieving the general objective set out in this work, which will be done through a specific instrument represented by the technical-technological product, the result of this academic work. As a follow-up to the studies, it is proposed to monitor the implementation of the Conflict Resolution Chamber at UTFPR, with subsequent analysis of the practical implications caused by its operation, based on adjustments to data collection procedures, statistical analysis or research methods.

Keywords: university management; conflict resolution; consensus; mediation; mediation chamber.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Página inicial da UFG.....	35
Figura 2 - Links da página inicial da UFG	36
Figura 3 - Página inicial da UTFPR	37
Figura 4 - Links da página inicial da UTFPR	38
Figura 5 - Percurso metodológico	39
Figura 6 - Mapa Mental.....	42
Figura 7 - Organograma UTFPR.....	46
Figura 8 - Titularidade e composição (ASPROD e Corregedoria)	55
Figura 9 - Tratamento de demandas UTFPR	56
Figura 10 - Organograma da UFG	61
Figura 11 - Organograma Gabinete da Reitoria UFG	62
Figura 12 - Elementos essenciais da denúncia	66
Figura 13 - Fluxo das demandas e desdobramentos CDPA/UFG	68
Figura 14 - Atribuições da Comissão	90
Figura 15 - Posição organizacional da Câmara de Mediação.....	91
Figura 16 - Entidades envolvidas na Capacitação dos Mediadores	92
Figura 17 - Princípios da atividade do mediador e do procedimento da mediação.....	93
Figura 18 - Competência da Câmara de Mediação	94

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Links de acesso à informação UFG	36
Quadro 2 - Links de acesso à informação UTFPR.....	38
Quadro 3 - Natureza jurídica - Quadro comparativo	73
Quadro 4 - Comparativo das estruturas organizacionais	75
Quadro 5 - Comparativo da estrutura multicampi	76
Quadro 6 - Quadro comparativo - Conselho Universitário	80
Quadro 7 - Quadro comparativo - Estrutura da Reitoria	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CGU	Controladoria-Geral da União
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
RJU	Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União
UFG	Universidade Federal de Goiás
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos	15
1.1.1	Objetivo geral	15
1.1.1	Objetivos específicos.....	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	Direito Administrativo Disciplinar e espécies de penas na Lei nº 8.112/90	17
2.1.1	Esclarecimentos preliminares.....	17
2.2	A consensualidade como forma de resolução de conflitos na Administração Pública.....	19
2.3	Principais argumentos contrários e favoráveis à aplicação da consensualidade no direito administrativo disciplinar.....	23
2.4	A Utilização da mediação e das Câmaras de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos:.....	28
3	METODOLOGIA	31
3.1	Caracterização da pesquisa	31
3.2	Ambiente da pesquisa e seu contexto temporal	33
3.3	Fluxo dos procedimentos da pesquisa	33
3.4	Instrumentos de análise de dados.....	34
3.5	Percurso metodológico	39
4	METODOLOGIA UTILIZADA NO ESTUDO COMPARATIVO	41
5	UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ	43
5.1	Histórico de implantação e de desenvolvimento.....	43
5.2	Universidade Tecnológica Federal do Paraná: missão, visão e valores.....	44
5.3	Organograma Institucional.....	45
5.4	Procuradoria Jurídica da UTFPR	47
5.5	Corregedoria e Ouvidoria da UTFPR	51
5.5.1	Corregedoria	51
5.5.2	Ouvidoria da UTFPR	56
6	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	58
6.1	Histórico.....	58
6.2	Universidade Federal de Goiás: missão, visão e natureza jurídica	59
6.3	Organograma Institucional e Reitoria.....	60

6.4	Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC)	63
6.5	Competência de atuação e trâmite dos Processos da CPRAC	65
6.6	Corregedoria e Ouvidoria da Universidade Federal de Goiás	70
7	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	72
7.1	Natureza jurídica das Universidades estudadas	72
7.2	Estrutura organizacional e normativa das Universidades estudadas	74
7.2.1	Enquadramento legal e modelo multicampi.....	75
7.2.2	Conselho Universitário	78
7.2.3	Reitoria e órgãos vinculados	83
7.2.4	Órgãos de resolução de conflitos no ambiente universitário e conclusão do estudo.....	85
<u>7.2.4.1</u>	<u>Emissão de ato normativo para fins de implantação do órgão na UTFPR</u>	<u>89</u>
<u>7.2.4.2</u>	<u>Posição a ser ocupada pela Câmara de Mediação no ambiente organizacional da UTFPR</u>	<u>90</u>
<u>7.2.4.3</u>	<u>Habilitação e capacitação dos futuros mediadores</u>	<u>91</u>
<u>7.2.4.4</u>	<u>Princípios fundamentais que devem nortear o mediador e o procedimento de mediação</u>	<u>92</u>
<u>7.2.4.5</u>	<u>Competência da Câmara de mediação (conflitos interpessoais e infrações de menor potencial ofensivo)</u>	<u>93</u>
	REFERÊNCIAS.....	96

1 INTRODUÇÃO

A Administração Pública enfrenta diversas dificuldades e desafios na condução de processos administrativos disciplinares e, no ambiente universitário, não seria diferente. O art. 34 do RJU prevê que as apurações no processo administrativo disciplinar devem ser conduzidas por servidores públicos estáveis na carreira (BRASIL, 1990).

O Processo Administrativo Disciplinar e a Sindicância Acusatória, muitas vezes, causam constrangimento não somente aos acusados, mas também aos membros da comissão, que se veem obrigados a inquirir e fazer processar um colega de trabalho.

Considera-se que a Administração Pública precisa cada vez mais se tornar dinâmica e eficiente. Com o encargo de processos punitivos, ocorre o afastamento destes servidores de suas funções precípuas para se dedicarem ao processo administrativo, o que traz um custo adicional à prestação de serviço ao público.

Neste sentido, a legislação vem sendo aperfeiçoada com a finalidade de desenvolver alternativas que propiciem uma resolução consensual de conflitos no ambiente público, substituindo o modelo punitivo atual por um modelo mais consensual e dinâmico. Esta mudança normativa afeta a Universidade Pública, autarquia pública federal, integrante da estrutura da administração pública indireta da União.

Com a evolução normativa, institutos como a Ouvidoria e a Corregedoria ganharam novos contornos. Como meio alternativo à aplicação da sanção, a possibilidade de firmar um Termo de Ajustamento de Conduta em determinadas infrações, constitui-se num significativo avanço.

Porém, algumas Universidades Públicas foram além e criaram estruturas destinadas a resolver da forma mais construtiva as demandas decorrentes de litígios surgidos no ambiente universitário. Implantaram Câmaras de Mediação e Resolução de Conflitos, que tem por finalidade, trabalhar em sintonia com os órgãos já existentes, prevenindo e resolvendo conflitos de forma mais rápida, utilizando-se do consenso através da mediação.

No que se refere à condução de um procedimento disciplinar (sindicância ou processo administrativo), a lei não obriga que os servidores designados a esta tarefa tenham formação jurídica especializada, o que traria mais experiências e segurança

jurídica no cumprimento do encargo. Esse quadro é agravado pelo fato de que muitas Instituições não fornecem cursos de treinamentos específicos para que os servidores públicos possam desempenhar as suas atribuições como membros integrantes da Comissão Disciplinar (MATTOS, 2010).

As apurações realizadas com as Sindicâncias ou Processos Administrativos Disciplinares, não só geram custos financeiros, mas também desdobramentos de caráter psicológico. Também é relevante o custo que um processo administrativo pode acarretar para a Administração Pública, variável, a depender do órgão e da faixa salarial dos servidores que compõem sua estrutura (TABAK; NOBREGA, 2017).

Com isso, surge a necessidade de explorar alternativas viáveis de gerir o conflito dentro da Administração Pública de forma ágil, com menor litígio e custo. Os mecanismos alternativos de punição aumentam a visão humanista da relação entre a Administração e subordinados, reconhecem que o ser humano é falho e aposta na sua capacidade de reabilitação, o que demonstra trazer resultados positivos na esfera pública, pois colocam em voga dois valores fundamentais da República Federativa do Brasil: o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa (FERRAZ, 2007).

O estudo e aplicação do método consensual dentro da Administração Pública e a suspensão do processo administrativo disciplinar despertou atenção da Controladoria-Geral da União a partir da iniciativa da Prefeitura de Belo Horizonte e relatada pelo jurista Luciano Ferraz.

Essa iniciativa passou a ser divulgada em Congressos e Simpósios, despertando o interesse da Administração Pública e do Ministro da Controladoria-Geral da União. O Ministro Jorge Hage Sobrinho, objetivava colher ideias para um anteprojeto que previa alterações nas regras disciplinares dos servidores públicos federais - Lei Federal nº 8.112/90 (FERRAZ, 2007).

Diversos órgãos começaram a aplicar métodos consensuais como mecanismo de resolução de conflitos na Administração Pública, e com resultados positivos, demonstrando ser o caminho para um futuro promissor, conforme o gerente de Resolução Consensual de Conflitos da Controladoria Geral do Estado de Goiás (CONTROLADORIA DO ESTADO DE GOIÁS, 2021), Luis Fernando Carregal:

O TAC constitui um meio alternativo destinado a diminuir o número de processos administrativos disciplinares, proporcionando maior celeridade, eficiência e a satisfação do servidor e da administração pública, que são convidados a encontrar um caminho comum que melhor atenda seus interesses, além de possibilitar a prevenção de novas transgressões disciplinares.

Algumas Universidades utilizam este método de resolução da lide administrativa, inclusive implantando Câmaras especializadas na prevenção e solução de conflitos, a exemplo da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2019c). Outras universidades vêm publicando materiais explicativos destinados aos servidores e interessados no tema, a exemplo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC, 2020).

A Administração Pública e, neste contexto, as Universidades Federais (como a UTFPR) precisam de mecanismos dialógicos na resolução de infrações cometidas pelos seus servidores e alunos. É neste sentido, justificando a necessidade deste estudo, que se pensa cada vez mais na possibilidade de aplicar métodos alternativos de resolução das infrações disciplinares, e a UTFPR não pode ficar alheia a este processo.

Tendo em vista esse contexto, no presente trabalho há uma análise da estrutura, documentos e normas vigentes utilizados para a resolução de conflitos no âmbito universitário.

A partir de duas Universidades Federais Brasileiras: Universidade Federal de Goiás e Universidade Tecnológica Federal do Paraná se faz o estudo que responde a seguinte questão de pesquisa: é possível haver uma Câmara de Mediação no âmbito da Universidade Tecnológica Federal do Paraná que promova a resolução de conflitos, através da mediação, como método alternativo à pena-sanção?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Apresentar uma estrutura de Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos para a UTFPR, a partir da análise comparativa entre duas Universidades Federais.

1.1.1 Objetivos específicos

- 1) No âmbito das Universidades estudadas, analisar a estrutura organizacional destinada à resolução de conflitos;
- 2) No âmbito das Universidades, investigar as normas existentes que versem sobre resolução de conflitos;
- 3) Comparar as estruturas que versem sobre resolução de conflitos existentes nas Universidades analisadas (se houver), com foco na utilização da mediação.

O estudo traz as normas e estruturas organizacionais de Universidades distintas (UFG e UTFPR). A primeira, ao contrário da UTFPR, encontra-se numa fase mais avançada na forma de gerir conflitos, com a implantação de estruturas especialmente destinadas a este fim, como a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflito.

Pesquisar este tema é importante, primeiro, para ampliar o conhecimento do objeto de estudo a fim de auxiliar no processo decisório e de gestão na UTFPR. Segundo, é proveitoso fazê-lo em um mestrado profissional, devido ao viés prático característico do curso, tendo em vista a obrigatoriedade de apresentar um produto técnico-tecnológico a partir do resultado da pesquisa realizada.

Este estudo parte de uma pesquisa de trabalhos acadêmicos e de normas relacionadas ao tema da pesquisa, presentes no Banco de Teses e Dissertações da USP (Universidade de São Paulo); site da Controladoria-Geral da União (CGU, em especial CGU-PAD); Portal de Periódicos da CAPES, Google Acadêmico e Biblioteca Virtual da UTFPR - Minha Biblioteca.

Também busca a partir do endereço eletrônico de ambas as Universidades, (e *hiperlinks* relacionados), a estrutura organizacional e normativa destinada à resolução de conflitos para, por fim, trazer um estudo comparativo das estruturas encontradas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Direito Administrativo Disciplinar e espécies de penas na Lei nº 8.112/90

2.1.1 Esclarecimentos preliminares

Neste estudo, quando se fala em aplicação de penalidade está se referindo a infrações de normas por docentes e discentes no âmbito universitário, abrangendo a sindicância acusatória e o processo administrativo disciplinar, tendo em vista que estes dois procedimentos que impõe penalidade aos acusados.

Esse esclarecimento se faz necessário a fim de delimitar o âmbito da pesquisa realizada, tendo em vista que são inúmeros os processos em que a Administração Pública, mais especificamente a Universidade Pública participa, seja na condição de autora, ré ou interveniente. Assim, não são abordadas as sindicâncias investigativa, patrimonial e preliminar sumária, que não constituem o foco desta pesquisa.

Para o estudo, traz como Universidade paradigma a Universidade Federal de Goiás (UFG), tendo em vista ser esta uma entidade que atua na aplicação e desenvolvimento do modelo de mediação no ambiente universitário, fato este que é aclarado no decorrer do trabalho.

A investigação de ilícitos administrativos e a aplicação da sanção adequada é o foco principal do processo administrativo sancionador e, por isso, possui uma estrutura rígida a fim de assegurar princípios constitucionais, como o devido processo legal (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

O processo administrativo disciplinar é um caminho encontrado pelo gestor para solucionar conflitos interpessoais entre servidores tendo em vista que diversas situações podem ser enquadradas nos tipos administrativos e caracterizar alguma medida de ilicitude à conduta (BEIRÃO, 2020).

O Direito Administrativo Disciplinar é baseado numa cultura repressiva, advinda de um sistema imperativo e unilateral onde são colocadas as esperanças de um serviço público eficiente, em vista do caráter preventivo e retributivo das penas (LOURENÇO, 2017).

A investigação e a aplicação adequada da sanção na hipótese de sua ocorrência são finalidades imediatas do processo administrativo sancionador. A Lei Federal nº 9.784/1999 (BRASIL, 1999) regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal e estabelece como um dos objetivos do processo

administrativo sancionador, a “proteção dos direitos dos administrados” e o “cumprimento dos fins da Administração” (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

O Processo Administrativo Disciplinar da União se encontra regulado pela Lei nº 8.112/90. Ao longo destes anos não teve alteração do modelo sancionador e permanece sem uma estrutura pensada para o consenso o que traz observações relevantes para o campo disciplinar (OLIVEIRA, 2021).

Discorrer acerca das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) no que se refere ao Processo Administrativo Disciplinar é importante, na medida em que não são todas as infrações que podem ser agraciadas com o Termo de Ajustamento de Conduta (via processo administrativo ou Câmara de Mediação). Neste mesmo diapasão, não são todas as demandas que podem ser submetidas à Câmara de Mediação, como se verá adiante.

O que se pode afirmar, à luz da legislação, é que há infrações disciplinares cuja pena é de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias e, portanto, podem ser consideradas de “menor potencial ofensivo”.

Desta forma, ao traçar um paralelo entre os ilícitos administrativos e as infrações de menor potencial ofensivo, punidas com advertência e ou suspensão de até 30 dias, à luz da norma penal, poderia ser aplicável a transação disciplinar administrativa (TESOLIN, 2021).

A Lei Federal nº 8.112/90, que versa sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, enumera no seu artigo 127 as penalidades aplicáveis no caso de infração disciplinar, a saber: “Art. 127 [...] I - advertência; II - suspensão; III - demissão; IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade; V - destituição de cargo em comissão; VI - destituição de função comissionada”.

Ainda, a mesma legislação detalha, a partir do artigo 129 e seguintes do Regime Jurídico Único, qual penalidade deve ser aplicada a depender do tipo de infração administrativa cometida. Cabe destacar, de início, os artigos 129 e 130 deste diploma legal, tendo em vista que são duas normas elementares para a concessão do Termo de Ajustamento de Conduta, seja via processo disciplinar ou mediação:

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não

justifique imposição de penalidade mais grave. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Tudo indica que a mediação que culmine em um termo de ajustamento de conduta é mais eficaz para a solução da lide administrativa, restando a inércia legislativa como único impedimento na utilização deste instrumento (NEVES, 2021).

2.2 A consensualidade como forma de resolução de conflitos na Administração Pública

A Administração que decide de forma unilateral e autoritária perde força quando a finalidade pública pode ser atingida utilizando-se de outros mecanismos de gestão. É neste contexto que a consensualidade deve ser aplicada para resolver conflitos no ambiente público.

A melhoria da eficiência é uma das causas que leva a Administração Pública a procurar soluções consensuais para resolução de conflitos. Tal fato leva esta a criar mecanismos que afastam o pensamento obsoleto de sujeição à lei e aplicação da penalidade como única alternativa, proporcionando ao gestor a análise de uma solução que mais atinja o interesse da Administração Pública no caso concreto (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

O princípio da eficiência previsto na Carta Maior torna-se efetivo quando se busca aplicar um mecanismo mais apto a atingir os interesses buscados pela sociedade. Complemente-se que:

A Governança Pública, que deve ser adotada pelo contemporâneo modelo de Estado, expandiu o fenômeno da contratualização na Administração, não somente substituindo a atuação impositiva e unilateral, mas, também, por meio de normas que criam novos tipos contratuais. Nesse ambiente, privilegia-se a utilização dos instrumentos consensuais para a satisfação das finalidades públicas, o que reflete uma nova forma de democracia participativa em que a mediação e o diálogo são fundamentais (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

Assim, há que se estabelecer uma interpretação mais abrangente do princípio da legalidade dentro da Administração Pública, para entendê-lo como sujeição à lei e ao Direito. Ainda, importante não esquecer que a Administração também está sujeita ao princípio da eficiência, sendo este o mais utilizado como fonte para sustentar modelos sancionadores quando ainda não se dispõe de lei formal (CUNHA FILHO, 2015).

Desta forma, não se abandona o princípio da legalidade na esfera administrativa quando, ao invés de aplicar pura e simplesmente as penalidades trazidas pela Lei nº 8.112/90, utiliza-se de mecanismos consensuais estimulados pelas normas vigentes e que melhor se adequam a concretização do princípio da eficiência. Neste sentido, destaque-se o pensamento de Schirato e Palma (2009 apud ARAÚJO, 2020, p. 300):

Não é descabido inferir que o estudo do ato administrativo propicia uma análise aprofundada da sua própria atuação administrativa; identificar os elementos característicos dos atos administrativos, sua funcionalidade e a atual 'perda de centralismo' em prol de figuras eminentemente consensuais, portanto, mostra-se imprescindível à compreensão das mudanças perpassadas no âmbito do cumprimento das competências administrativas. [...] Paralelamente à clássica atribuição garantística, a funcionalidade do processo administrativo expande-se para abranger também a racionalização das decisões administrativas. Resultado da inserção da eficiência como um dos escopos da atuação administrativa, o processo administrativo.

As bases da aplicação de um consensualismo decorrem da necessidade premente da Administração Pública em atuar de forma mais dinâmica e eficiente, tendo em vista que o cidadão precisa de uma resposta cada vez mais rápida de suas demandas e com o menor custo possível para o erário público.

Desta forma que os mandamentos da eficiência e eficácia, irrigadas com pragmatismo, serviram de base para o consensualismo dentro do Direito Administrativo (OLIVEIRA, 2021).

Nesta esteira é preciso que os gestores públicos olhem para a consensualidade como método de gestão para resolução de conflitos no ambiente

público. Afastar o caráter belicoso que todo processo administrativo sancionador possui, contribui para pacificação dos conflitos na Administração Pública, concedendo aos servidores envolvidos a oportunidade de reparar uma infração sem as consequências funcionais danosas de um processo administrativo.

A lei matriz dos servidores públicos federais (Lei nº 8.112/90) não foi alterada para que trouxesse segurança jurídica na aplicação desta técnica. Restou, portanto, à cúpula do sistema correcional do Poder Executivo Federal trazer tais inovações (OLIVEIRA, 2021).

Embora a alteração legislativa não tenha sido feita, as normas já existentes embasam a utilização deste mecanismo de gestão disciplinar. A vedação à utilização só deveria existir diante de total ausência de lei, mas as normas hoje existentes já autorizam a aplicação da consensualidade no âmbito dos processos disciplinares (BEIRÃO, 2020).

Alegando a observância do princípio da indisponibilidade do interesse público, ainda se utiliza no processo administrativo sancionador o método tradicional, insistindo na ideia equivocada de que mesmo nos casos de faltas leves e envolvendo servidores primários e sem antecedentes negativos, apenas a punição é o método mais eficaz para atingir a finalidade de corrigir o seu comportamento (LOURENÇO, 2017).

No entanto, não se pode afirmar que a Administração Pública está abrindo mão do princípio da indisponibilidade quando adota uma solução negociada dentro de um processo administrativo. Da mesma forma, não afasta a supremacia do interesse público, tendo em vista que este expressa a necessidade de se buscar uma solução que atenda a finalidade pública - e é exatamente isto que se busca com uma solução consensual.

Neste sentido que Palma destaca que ao aplicar o consenso não se inverte o mandamento que obriga a Administração Pública a observar o princípio da supremacia do interesse público já que este se sobrepõe ao interesse privado na esfera pública (PALMA, 2010).

Em estudo apresentado por Lourenço, há uma relação (reproduzida a seguir) de legislações extraídas do Poder Executivo Estadual que demonstram a inclusão do método da consensualidade como forma de gestão dos conflitos no âmbito da Administração Pública (LOURENÇO, 2017):

(i) Minas Gerais - Decreto Estadual nº 46.906, de 16.12.2005 (“Ajustamento Disciplinar”); **(ii) Amazonas** - Lei nº 3.278, de 21.07.2008 (TAC no regime de servidores do sistema de segurança pública estadual); **(iii) Roraima** - Decreto nº 11.969-E, de 27.10.2010 (TAC no Código de Ética do Servidor Fazendário); **(iv) Rio Grande do Sul** - Regulamento disciplinar da FASE-Fundação de Atendimento Sócio-Educativo (TAC); **(v) Rio de Janeiro** - Decreto nº 46.339, de 15.06.2018 (TAC); **(vi) Mato Grosso** - Decreto nº 2.328, de 9.04.2014 (TAC); **(vii) Piauí** - Provimento CGDPE nº 04, de 05.06.2017 (TAC no regime disciplina da Defensoria Pública); **(viii) Mato Grosso do Sul** - Resolução CGE-MS nº 16, de 15.05.2019; **(ix) Amapá** - Portaria DGPC nº 474/2019 (TAC no regime disciplina da Polícia Civil); **(x) Santa Catarina** - Lei Complementar nº 491, de 20.01.2020 (TAC Administrativo); **(xi) Goiás** - Lei nº 20.756, de 28.01.2020 (TAC); **(xii) Espírito Santo** - Decreto nº 4729-R, de 16.09.2020 (TAC); **(xiii) Paraíba** - Resolução nº 61, de 28.10.2020 (TAC no regime disciplinar da Defensoria Pública); **(xiv) Distrito Federal** - IN CGDF nº 01, DE 12.03.2021 (TAC); **(xv) Pará** - Lei nº 9.230, de 24.03.2021 (TAC).

O consenso é uma forma buscada atualmente para a resolução de conflitos. A Administração Pública (e nesta, a Universidade Pública) não poderia ficar de fora de uma realidade crescente. Ao praticar a mediação e consenso na resolução das lides, busca-se conciliar uma demanda e encontrar uma saída que atenda ao princípio da eficiência, e respeitando a supremacia e a indisponibilidade do interesse público.

A consensualidade faz parte de um modelo de transição entre o autoritário e um novo estágio baseado no diálogo, isto sem desprezar ou infringir os princípios da Administração Pública, pelo contrário. Há uma ressignificação de princípios pautada na eficiência dos instrumentos administrativos (SILVA, 2020).

A consensualidade não é uma infração ou abandono dos princípios constitucionais ou administrativos, mas sim o esforço de dar-lhes uma nova interpretação mais coerente com as necessidades atuais de uma sociedade sempre em evolução.

Por fim, a consensualidade é uma realidade que legitima adotar acordos substitutivos sem ignorar a supremacia do interesse público ou dispor de tal interesse. Tais acordos vão ao encontro do interesse público quando a Administração atua de forma eficaz, satisfazendo as necessidades públicas, pautada na legislação (SILVA, 2020).

2.3 Principais argumentos contrários e favoráveis à aplicação da consensualidade no direito administrativo disciplinar

As principais críticas para aplicação da consensualidade nos processos disciplinares regidos pela Lei nº 8.112/90 encontram-se alicerçadas com o cometimento, em tese, de lesão a 3 princípios elementares que regem o Direito Administrativo: o princípio da legalidade, o da supremacia do interesse público e o da indisponibilidade do interesse público.

Sobre a lesão ao princípio da legalidade, destaca (OLIVEIRA, 2021) que segue como princípio fundamental no Estado Constitucional cuja colaboração regulamentar só é possível se autorizada por prévia lei e que embora se reconheça os efeitos benéficos dos atos consensuais no bojo do sistema sancionador este fato não apaga de que a potestade é a criação de lei.

Embora reconheça diversas leis que estimulam a aplicação do consenso nos processos administrativos disciplinares, destaca que a ausência de lei específica “[...] fragiliza os acordos, como também retira da apreciação do Poder Legislativo competente, a decisão democrática sobre as formas institucionalizadas de atuação administrativa disciplinar” (OLIVEIRA, 2021).

No entanto, ao aplicar medidas consensuais para resolução de conflitos via mediação está se observando a legalidade, tendo em vista todo o histórico normativo existente que embasa a sua aplicação.

Não se olha mais a legalidade de uma forma restritiva, como se a sua utilização só fosse possível com a alteração das normas que regem o processo administrativo no Regime Jurídico Único.

Ainda a respeito da suposta lesão ao princípio da legalidade, Araújo (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020) esclarece que:

A aposta no princípio da legalidade como o único parâmetro de conduta da Administração Pública gera o engessamento da atuação pública, inviabilizando o enfrentamento de problemas que surgem em um ambiente de aumento das prioridades estatais, especialmente presente quando se tem um fortalecimento dos direitos sociais.

O princípio da legalidade não pode ser obstáculo aos acordos substitutivos nos processos disciplinares, pois a lei não é fonte exclusiva de legitimação estatal. Importante lembrar que o art. 32 da Lei de Mediação (Lei nº 13.140/15) já autoriza a

Administração Pública a resolver suas lides mediante celebração de termo de ajustamento de conduta pelas partes (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

Há se que refletir no pensamento que ao falar do aparente impedimento da aplicação do consenso na resolução das lides nos processos administrativos disciplinares Rodrigues (2008) destacou que:

No panorama atual brasileiro, é incontroverso que a legalidade administrativa não é, nem pode ser apenas a submissão estrita da Administração às prescrições da lei, sob pena de a Administração contemporânea ficar atravancada, em razão de eventual ausência de normatização pelo Legislativo. Hoje, a Constituição permite e impõe ao administrador que não fique ao aguardo de uma lei, para que então aja em defesa das previsões constitucionais.

Outro argumento de que existe um impedimento para se adotar meios consensuais na resolução de conflitos na Administração Pública seria lesão ao princípio da indisponibilidade do interesse público. No entanto, a LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) possibilitou com clareza a adoção de meios “alternativos” e consensuais na resolução das mais variadas controvérsias, onde se inclui os conflitos interpessoais (LOURENÇO, 2017).

Frise-se que princípios como supremacia do interesse público e indisponibilidade devem ter uma releitura ou uma interpretação harmônica diante dos demais princípios constitucionais, sobretudo quando se está tão destacado o princípio da dignidade da pessoa humana e cobrado cada vez mais eficiência dos órgãos e agentes públicos. Neste sentido, Bonacorsi (2010):

Assim como procedido no princípio da supremacia do interesse público, é necessário asseverar que o princípio da indisponibilidade corresponde a uma *construção teórica* que reproduz particular forma de compreensão do regime jurídico-administrativo, i.e, um modo de sistematizar suas normas, institutos e práticas. Embora princípios como supremacia e indisponibilidade do interesse público sejam enaltecidos como dogmas do Direito Administrativo, é necessário colocá-los em questionamento e analisá-los imparcialmente, especialmente quanto à aplicabilidade prática de tais construções teóricas, pois resultam do trabalho intelectual de juristas sem previsão normativa expressa.

Ademais, quando há aparente conflito entre princípios, sobretudo constitucionais, há que se utilizar de uma técnica de ponderação para a resolução do problema, retirando parcela de espaço de cada princípio para que todos possam coexistir.

A quantidade de benefícios auferidos pela aplicação da mediação no conflito administrativo fornece um suporte para que esta seja realizada. Seguindo o princípio da proporcionalidade e razoabilidade, tendo em vista que o objeto jurídico tutelado é o direito de acesso à justiça e considerando não resultar qualquer prejuízo ao ente estatal e a terceiro, não se mostra razoável que a mediação não seja aplicada (NEVES, 2021).

Neves (2021), ainda afirma que a Lei 9.784/99 prevê adequação entre os meios e fins para que se atinja a finalidade pública, autorizando que a mediação seja aplicada ao Processo Administrativo Disciplinar e incentivada na administração pública. Tal medida deve atingir a maior parte dos órgãos públicos, contribuindo para fortalecer o movimento do direito alternativo e ampliado, aumentando as formas de acesso à justiça.

Com o Estado Democrático de Direito, em oposição ao Estado Absolutista, esse foi obrigado a garantir as liberdades individuais e a convivência pacífica das pessoas na sociedade civil. Desta forma é necessário reconhecer ao ente público a possibilidade de intervir na esfera de direitos individuais quando for para a preservação ou restabelecimento do interesse público (TESOLIN, 2021).

A ideia de que a Supremacia do Interesse Público está diretamente ligada à proibição da Administração Pública de abdicar da aplicação das penas previstas nas normas e regulamentos, acaba por levar a conclusão de que qualquer sanção substitutiva decorrente de acordos ou termos de ajustamento de conduta estão automaticamente proibidos. Porém, o interesse público não reside unicamente na aplicação de sanções, mas, sobretudo, na efetivação dos valores constitucionais, que servem como diretrizes para a atuação do Estado e a conformação da conduta dos particulares (ARAÚJO; SIQUEIRA; MELLO, 2020).

Este modelo consensual pautado na ideia de eficiência e na redução da burocracia com foco na economicidade pauta a atuação da Administração Pública atualmente. Tal medida leva a uma evolução de um modelo tradicional administrativo para um que seja acompanhado de aumento de produtividade, economia de tempo e custo, redução de processos disciplinares, elevação do desempenho dos servidores e melhoria no atendimento das necessidades da população (TESOLIN, 2021).

Seguindo esta tendência de ampliação dos acordos substitutivos à sanção, diversos órgãos passaram a incluir o consenso na resolução de lides em processo

administrativo. Alguns entes da Federação alteraram sua legislação para incluir o processo de consenso como uma técnica de gestão de conflito.

Tal fato levou ao surgimento de vários institutos prevendo sua aplicação, tais como: a previsão de suspensão de processos disciplinares (Suspad), termos de ajuste de conduta (TAC), ajustamento disciplinar (TAD) ou adequação funcional (TAF), termo circunstanciado administrativo (TCA) etc. Apesar dos diferentes termos a finalidade é a mesma: institucionalizar, do ponto de vista jurídico, figuras com a lógica da consensualização como alternativa de atendimento aos interesses públicos nas relações jurídico-disciplinares (OLIVEIRA, 2021).

A sinalização de que o processo administrativo caminha para a substituição da forma tradicional de resolução de conflitos na Administração Pública é a adoção do Termo de Ajustamento de Conduta, pois esta “possibilita a suspensão ou não instauração do processo disciplinar mediante a aceitação de acordo entre servidor acusado e instituição” (BEIRÃO, 2020).

Assim, o direito administrativo disciplinar federal foi impactado com o crescimento da consensualidade, citando-se a introdução de dois instrumentos: o denominado Termo Circunstanciado Administrativo (TCA), celebrado em caso de extravio ou danos a bem público, que implicar em prejuízo de pequeno valor e a inserção do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), inicialmente através da INCGU nº 2, de 30.05.2017. As normas que versam sobre o tema, inicialmente tratado nessa Instrução Normativa, sofreram sucessivas alterações e revogações.

A Instrução Normativa nº 2, de 30 de maio de 2017 foi revogada pela Portaria Normativa nº 27, de 11 de outubro de 2022. Esta foi alterada pela Portaria Normativa n. 54, de 14 de fevereiro de 2023, que mal tinha sido publicada e foi retificada pela Portaria nº 1348, de 22 de março de 2023, até a presente data vigente.

Diante do permissivo legal, as Universidades iniciaram a implantação de mecanismos de gestão que garantissem a aplicação do consenso para dirimir as lides nos processos administrativos de menor potencial ofensivo.

Neste sentido, destaque-se que Beirão (2020):

As Universidades possuem autonomia constitucional, consagrada no art. 207 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB/88. (BRASIL, 1988). Essa autonomia salta além das letras de uma Lei e se manifesta em ações que identificam as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) não apenas como produtoras de conhecimento teórico, mas também como agentes do conhecimento prático. A autonomia constitucional administrativa dada às IFES possibilita a adoção de meios consensuais de resolução de conflitos, que revelam-se (sic) mais humanos, garantistas, dignos, eficientes, econômicos e efetivos na restauração da pacificação das relações de trabalho.

Embora existam alterações e retificações do ano de 2023, a base normativa introduzida pela Portaria Normativa nº 27, de 11 de outubro de 2022 (CGU, 2022a) é a que traz o regramento primordial acerca do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. Conseqüentemente ela trata não somente sobre a atividade de correição nos órgãos e entidades, mas também as investigações e aplicações de Termos de Ajustamento de Conduta.

Essa norma detalha atribuições das unidades setoriais de correição e estabelece política de gestão e das atividades correccionais nos órgãos do Poder Executivo Federal. Arriscando cometer o equívoco de um exagero retórico, trata-se de uma legislação que representa um verdadeiro “Código Correccional”.

A norma, além de detalhar as modalidades de procedimentos investigativos, disciplina, por exemplo, o juízo de admissibilidade de denúncias, a celebração de acordos substitutivos à sanção, as comunicações processuais e a metodologia de realização de audiências. Instruí também acerca dos meios de provas, da prescrição e do julgamento de recursos e revisões processuais relacionadas à atividade correccional.

O § 4º do artigo 38 do referido dispositivo estabelece que em havendo infração disciplinar de menor potencial ofensivo deve haver a proposta a celebração de TAC. A norma não só define critérios para oferecimento do TAC ao investigado (artigo 63), como também define como infração disciplinar de menor potencial ofensivo “a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno. Parágrafo único. No caso de servidor público não ocupante de cargo efetivo e de empregado público, o TAC somente poderá ser celebrado nas infrações puníveis com a penalidade de advertência” (artigo 62).

Assim, esta regulamentação traz a disciplina necessária para aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta, desde os limites de sua aplicação, a competência

e o momento para oferecê-lo, bem como as obrigações imputadas ao investigado pela Administração e as consequências do descumprimento do acordo firmado.

Não se pretende esmiuçar, neste trabalho, as normas relativas ao Termo de Ajustamento de Conduta. Porém, como o trabalho versa sobre meios alternativos de resolução de conflitos, em substituição da aplicação da sanção-pena, no âmbito da Administração Pública, em especial, na Universidade Pública, necessário se fez citar o TAC como um mecanismo eficiente e aplicável à referida gestão alternativa de conflito.

Ainda, é importante trazer a este estudo a responsabilidade dada às unidades de correição dos órgãos e das entidades vinculadas ao Poder Executivo Federal. Estas são responsáveis pelas atividades de correição e gestão de denúncias que chegam até este órgão.

Ao se descrever a estrutura da UTFPR, a Unidade Correcional é referenciada e detalhada novamente. Isto se faz necessário porque a atribuição legal dada a estas unidades tornam-nas obrigatoriamente vinculadas a qualquer proposta de criação de órgão que vise a utilização da mediação para prevenção e resolução de conflitos no âmbito da Universidade Pública.

Doravante é tratado do tema principal do presente estudo, qual seja, a pesquisa sobre a existência ou não de uma estrutura no âmbito organizacional das Universidades estudadas, que faça a gestão especializada em Mediação e Resolução de Conflitos, como meio alternativo à aplicação da sanção.

2.4 A Utilização da mediação e das Câmaras de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos:

Registre-se, de início, que a evolução histórica da mediação e da teoria do conflito é ampla. Não é objetivo deste trabalho detalhar de forma aprofundada estes temas. Primeiro, porque o foco é prático, próprio de um Mestrado Profissional. Segundo, há na literatura brasileira e estrangeira obras que versam de forma densa sobre isto. Para fins deste estudo, procura-se focar apenas nos conceitos elementares de ambos e que sirvam para embasar o trabalho prático ao final apresentado.

Toda mediação tem como base a existência de conflito ou pretensão resistida (uma solicitação não atendida, por exemplo). Emprestando o conceito trazido por Vasconcelos, este define conflito como

o dissenso latente, que se manifesta numa disputa. Decorre de expectativas, valores e interesses contrariados. Portanto, o conflito ou dissenso é fenômeno inerente às relações humanas. É fruto de percepções e posições divergentes quanto a fatos e condutas que envolvem expectativas, valores ou interesses contraditórios (VASCONCELOS, 2023).

Num ambiente democrático e plural como de uma Universidade, a discussão e divergência de ideias faz parte do seu cotidiano. No entanto, quando as divergências ultrapassam o limite da discussão acadêmica, surgem as desavenças que, muitas vezes, podem resultar em infrações éticas e/ou disciplinares. Para solucionar tais desavenças e restabelecer a paz social é que existem mecanismos jurídicos que auxiliam na solução. Um destes mecanismos é a mediação.

As Universidades possuem órgãos que, direta ou indiretamente, visam solucionar conflitos. Isto ocorre desde os ambientes departamentais até órgãos como as Diretorias de Gestão de Pessoas, Corregedoria e a Ouvidoria.

No entanto, nem todos apresentam uma estrutura treinada e com atribuições específicas na resolução pacífica e menos conflituosa possível das desavenças ocorridas no âmbito institucional, tornando-os meros aplicadores de normas legais. É para mudar este quadro que existem Câmaras de Mediação de Conflitos atuando no âmbito de várias Universidades Públicas, a exemplo da Universidade Federal de Goiás.

O conceito de mediação é trazido pela Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que versa sobre mediação entre “particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública”. Ela define como mediação “a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia” (art. 1º, parágrafo único).

Na esfera infraconstitucional a mediação já foi objeto de norma confirmada pelo Código de Processo Civil de 2015, Lei nº 13.105/15, sendo que a consensualidade já faz parte do sistema processual brasileiro, e por conseguinte da Administração Pública (BACELLAR FILHO, 2007 *apud* TESOLIN, 2021).

A autora segue apresentando “alterações ocorridas na Lei de introdução às Normas do Direito Brasileiro ocorridas pela Lei nº 13.655/18, no Decreto nº 9.830/19

e a norma que regulamentou a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública através da mediação, Lei nº 13.140/2015” (TESOLIN, 2021).

Estas e outras legislações culminaram na elaboração da INCGU nº 2, de 30.05.2017, que mediante alterações legislativas (já citadas no tópico anterior) autorizam a utilização de alternativas substitutivas ao conflito para solução de problemas no âmbito da Administração Pública (e, por conseguinte, na Universidade Pública), através da mediação.

Quanto a quais direitos podem ser transacionados e submetidos à mediação, Menegaz (2019), ao analisar a Lei nº 13.140/15 ressalta que a “Lei de Mediação limita a aplicação da mediação para os conflitos que tenham por objeto direitos disponíveis ou indisponíveis, mas que sejam passíveis de transação”.

No âmbito público, afirma que a Lei nº 13.140/15, no artigo 35, soluciona a dúvida existente em relação à aplicação da mediação para dirimir conflitos, indicando que “as controvérsias jurídicas que envolvam a administração pública federal direta, suas autarquias e fundações poderão ser objeto de transação por adesão [...]”. Além disso, aborda o tema nos artigos 36 a 40 da mesma lei (MENEGAZ, 2019).

Na sequência é realizada a descrição da Universidade Tecnológica Federal do Paraná e da Universidade Federal de Goiás, para fins de estudo comparativo, com relação à estrutura para resolução de conflitos em seu âmbito. Cabe ressaltar que a Universidade Federal de Goiás foi escolhida por já possuir uma Câmara de Prevenção e Resolução de Conflitos, órgão este cuja proposta de estrutura no âmbito da UTFPR é objeto deste estudo.

3 METODOLOGIA

A metodologia é a “aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade” (PRADANOV; FREITAS, 2013).

Cumpra aqui detalhar o método utilizado na construção do conhecimento que este trabalho acadêmico busca, em sua natureza, abordagem, objeto sob os quais são efetuadas as pesquisas e, por fim, análise dos dados e conclusões.

Esta abordagem se faz necessária para que se delimitem os órgãos nos quais a pesquisa é realizada, bem como a metodologia usada na coleta de informações para uma melhor compreensão e validação dos leitores e pesquisadores.

3.1 Caracterização da pesquisa

O presente estudo parte dos documentos relacionados à resolução de conflitos no âmbito de duas Universidades: Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), em uma abordagem qualitativa.

Nessa abordagem o foco é a objetivação, pois no decorrer da pesquisa é preciso perceber quão complexo é o objeto examinado, revendo conceitos e teorias a respeito do tema, para só depois realizar um estudo de todo material de forma particular e dentro do contexto de estudo (MINAYO, 2008).

Assim, examina-se a realidade de cada Universidade estudada, considerando individualmente suas estruturas físicas, de pessoal e normativas. Verificam-se as estruturas hierárquicas existentes, não somente na composição geral da Universidade, mas também no suporte que trabalhe especificamente com a gestão de conflitos dentro deste ambiente.

Neste sentido, o exame das normas institucionais, constitui-se num estudo comparativo a partir dos documentos disponibilizados nos sítios oficiais das Universidades estudadas.

Com relação a natureza da pesquisa é do tipo **aplicada**, em virtude da praticidade exigida na resolução de problemas concretos e, desta forma, exige-se um produto que possa servir de sugestão a fim de fomentar novos estudos e ampliar a

base de conhecimento acerca do tema. Portanto, harmoniza-se com o exigido pelo programa, uma vez que o resultado prático específico é confeccionar um projeto técnico-tecnológico com a finalidade de propor uma estrutura de Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos no âmbito da UTFPR.

Quanto aos objetivos, a pesquisa tem viés **exploratório**, que envolve levantamento de material bibliográfico, estudos acadêmicos e material documental. O enfoque exploratório se ajusta ao fim, uma vez que busca “desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos” (LAKATOS; MARCONI, 2017).

No que se refere a coleta de dados, o trabalho emprega pesquisa bibliográfico-documental, com foco nos portais eletrônicos das universidades em exame, normas internas relacionadas à resolução de conflitos no âmbito de cada Instituição, bem como documentos destes derivados, quando a aplicação excede o âmbito interno do Órgão. Também, outros documentos descobertos no decorrer da pesquisa relacionados direta ou indiretamente com o objeto em estudo.

São levantadas informações específicas e essenciais nos portais de acesso aberto, focando em documentos, tais como: normas, portarias, regulamentos, vídeos, resoluções e estatutos.

Quanto à pesquisa bibliográfica, Fonseca (2002) assegura que é realizada:

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

Assim, o estudo consiste na análise de materiais virtuais, impressos ou digitalizados além de revisão bibliográfica com foco nas publicações científicas que tratam do tema e que são relacionadas com o objeto da pesquisa, tais como: livros, artigos científicos, teses, páginas de *web sites* e outros.

As fontes pesquisadas, além dos sites e bancos de teses e dissertações dos Programas de Pós-graduação das universidades pesquisadas, também o Banco de Teses e Dissertações da USP (Universidade de São Paulo); site da Controladoria-

Geral da União (CGU, em especial CGU-PAD); Portal de Periódicos da CAPES, Google Acadêmico e Biblioteca Virtual da UTFPR - Minha Biblioteca.

3.2 Ambiente da pesquisa e seu contexto temporal

O trabalho foca na análise de normas, procedimentos e estruturas utilizadas para resolução de conflitos nas duas universidades: UFG (Universidade Federal de Goiás) e UTFPR (Universidade Tecnológica Federal do Paraná).

A primeira universidade foi escolhida em virtude de já possuir uma estrutura normativa e de pessoal habilitado para atuar na Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos, bem como disponibiliza um acervo virtual que possibilita a consulta sobre a estrutura, competência e histórico de formação deste órgão. Quanto à UTFPR, não há indícios de possuir tal estrutura, donde decorre o interesse pela pesquisa comparativa ora realizada.

O lapso temporal se limita ao período compreendido entre 2017 a 2023, sem deixar de fora trabalhos de interesse para melhor desenvolvimento do tema. Com isso, buscou-se pesquisas acadêmicas e documentais recentes, mas também alterações das normas que versam sobre a mediação, Termo de Ajustamento de Conduta e a resolução de conflitos no âmbito da Universidade Pública, com foco no trabalho realizado pela Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos.

3.3 Fluxo dos procedimentos da pesquisa

Cabe, neste ponto, fazer uma observação sobre cada objetivo específico traçado para o desenvolvimento deste trabalho. O primeiro objetivo específico é “no âmbito das Universidades estudadas, analisar a estrutura organizacional destinada à resolução de conflitos”.

Para isso foi realizado levantamento da estrutura existente em cada Universidade relacionada à solução de conflitos. Tal registro visou observar o encaminhamento e tratamento dado pelas entidades para as demandas que envolvam denúncias que possam gerar abertura de procedimento investigativo ou punitivo. Desta forma, foi consultado sites e plataformas eletrônicas das entidades estudadas e realizada pesquisa com foco nos órgãos ligados à Reitoria de cada Instituição, que

tem no Reitor sua Chefia máxima, onde são vinculadas as estruturas que versam sobre resolução de conflitos no ambiente universitário.

O segundo objetivo é “no âmbito das Universidades, investigar as normas existentes que versem sobre resolução de conflitos”. O foco foi demonstrar, pelas normas utilizadas, como cada Instituição trabalha com as denúncias e resolução de lides em seus ambientes. São utilizadas normas, resoluções, portarias e legislação correlata disponibilizada nos sítios eletrônicos destas Universidades.

O terceiro objetivo é “comparar as estruturas que versem sobre resolução de conflitos existentes nas Universidades analisadas (se houver), com foco na utilização da mediação”. Assim, o trabalho faz uma análise comparativa e o estudo das estruturas normativas e organizacionais de cada Universidade, com foco na Câmara de Mediação, uma vez que a proposta de estrutura deste órgão na UTFPR constituiu-se objetivo geral do presente estudo.

3.4 Instrumentos de análise de dados

O método para análise e tratamento dos dados é a análise de conteúdo, uma vez que a base de pesquisa recai sobre normas, documentos, pareceres, artigos e estudos acadêmicos trazidos nesta pesquisa. Esse método é definido por Bardin (2016) como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens

Bardin (2016) e Franco (2008) afirmam que a análise de conteúdo permite estruturar informações constantes em documentos, sendo realizada em três etapas: pré-análise (organização e triagem do conteúdo), exploração do material (desde o recorte temático até a enumeração e categorização) e tratamento dos resultados, inferências e interpretação (buscando dar significado aos dados e demonstrar os resultados buscados desde o início da pesquisa).

Assim, de forma eficiente e conclusiva obtêm-se respostas para o objetivo geral e específicos desta pesquisa.

No que se refere à pesquisa bibliográfica e documental é pesquisado publicações constantes do Banco de Teses e Dissertações da USP (Universidade de São Paulo); site da Controladoria-Geral da União (CGU, em especial CGU-PAD); Portal de Periódicos da CAPES, Google Acadêmico e Biblioteca Virtual da UTFPR - Minha Biblioteca.

Ainda, no âmbito da Universidade Federal de Goiás, a pesquisa parte da página principal da entidade e segue a partir dos *links* disponibilizados, com foco em estruturas organizacionais e normativas relacionadas ao tema pesquisado.

A partir do endereço eletrônico www.ufg.br chega-se à página inicial da Universidade Federal de Goiás, que possui a configuração mostrada na Figura 1:

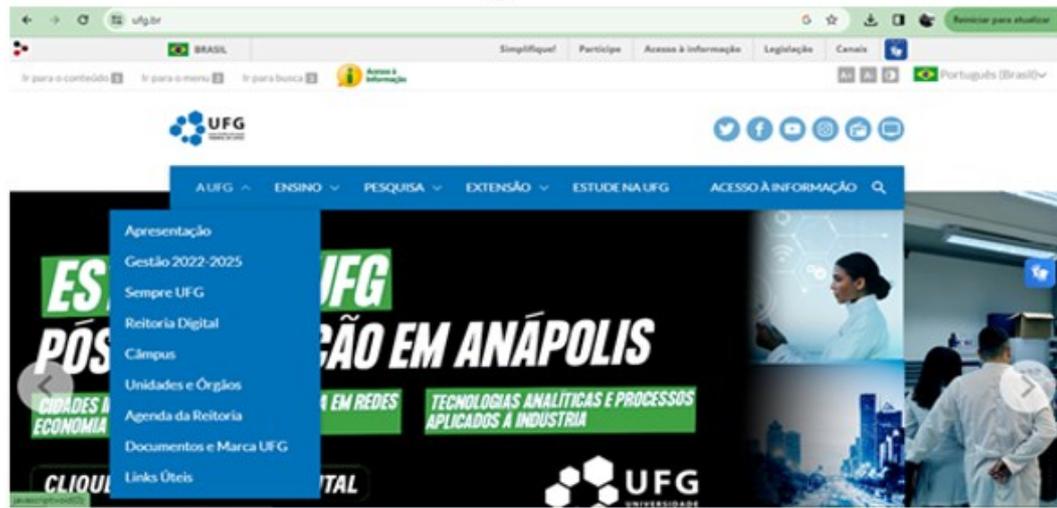
Figura 1 - Página inicial da UFG



Fonte: UFG (2023d)

A partir da página inicial desta Universidade, no link “A UFG” chega-se em diversas páginas, desde o histórico da Instituição até outros links úteis caso seja necessário (Figura 2):

Figura 2 - Links da página inicial da UFG



Fonte: UFG (2023d)

O Quadro 1 traz os links elementares, sem pretensão de limitar a pesquisa aos endereços eletrônicos relacionados.

Quadro 1 - Links de acesso à informação UFG

Informação buscada	link de acesso
Apresentação da Instituição. Missão, Visão e Princípios	https://ufg.br/p/26910-apresentacao-ufg
Unidades e órgãos da Universidade	https://ufg.br/p/27412-unidades-e-orgaos
Estatuto	https://ufg.br/p/6383-documentos
Regimento	https://ufg.br/p/6383-documentos
Plano de Desenvolvimento Institucional	https://ufg.br/p/6383-documentos
Organograma da Reitoria, Pró-reitorias e principais secretarias	https://ufg.br/p/26912-gestao-2022-2025
Coordenação de Processos Administrativos (CDPA): Apresentação	https://cdpa.ufg.br/p/12300-apresentacao
Coordenação de Processos Administrativos (CDPA): Histórico	https://cdpa.ufg.br/p/12301-historico
Coordenação de Processos Administrativos (CDPA): Relatórios	https://cdpa.ufg.br/n/170179-relatorios-cdpa
Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC): Histórico	https://cdpa.ufg.br/p/29838-historico-da-cprac
Câmara de Prevenção e Resolução	https://cdpa.ufg.br/p/29841-principios-da-cprac

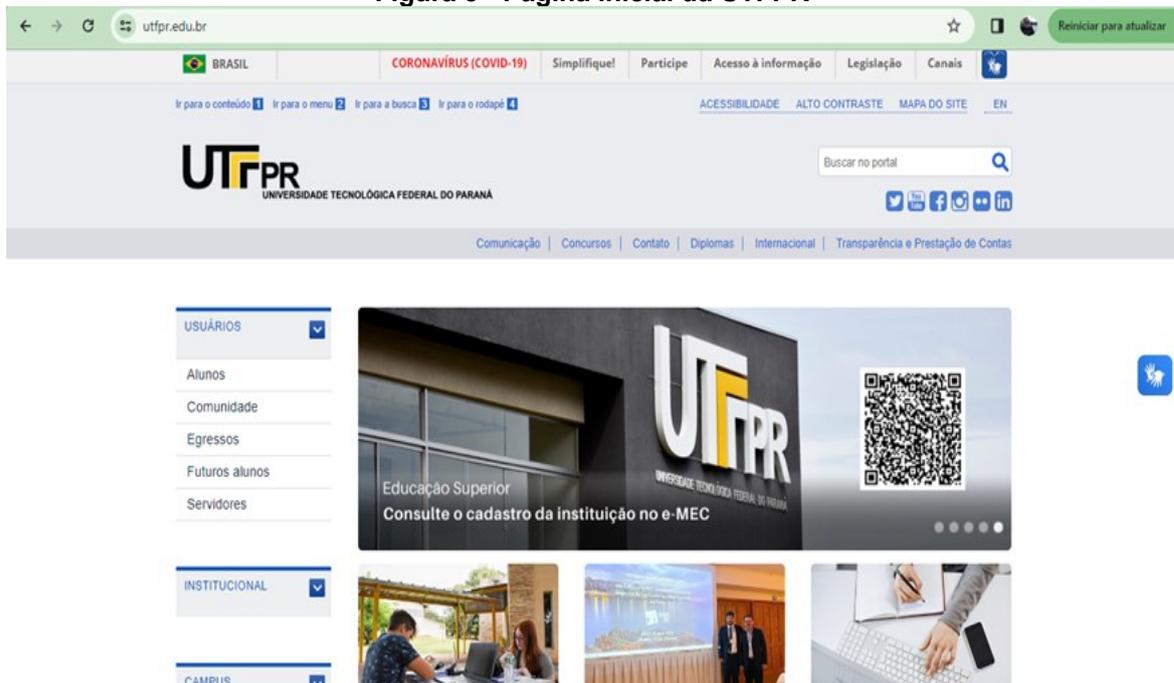
Administrativa de Conflitos (CPRAC): Princípios	
Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC): Legislação	https://cdpa.ufg.br/p/29842-legislacao-cprac
Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC): Conflitos interpessoais	https://cdpa.ufg.br/p/29844-conflitos-interpessoais

Fonte: Autoria própria (2023)

Do acesso aos sítios eletrônicos decorrem inúmeras informações, sobretudo as relacionadas às normas aplicadas naquela Universidade, tais como: Portarias, Resoluções, Estatuto, Manuais, legislação federal correlacionada, entre outros:

Com relação à UTFPR será realizado o mesmo procedimento. A partir do endereço eletrônico <https://www.utfpr.edu.br> é possível acessar a página inicial da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (Figura 3):

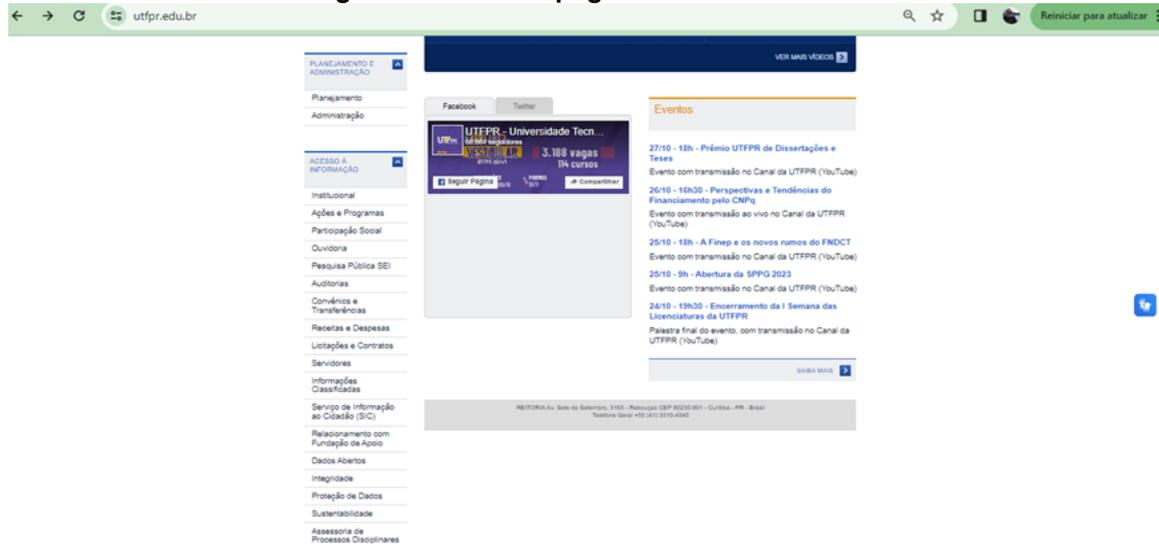
Figura 3 - Página inicial da UTFPR



Fonte: UTFPR (2023b)

A Figura 4 demonstra os links principais de onde se tem acesso às informações relativas a Planejamento e Administração e de Acesso à Informação:

Figura 4 - Links da página inicial da UTFPR



Fonte: UTFPR (2023b)

Assim como feito com a UFG, o Quadro 2 traz que tipo de informação se busca no sítio pesquisado com o respectivo link de acesso:

Quadro 2 - Links de acesso à informação UTFPR

Informação buscada	link de acesso
Institucional. Missão, Visão e Valores	https://portal.utfpr.edu.br/institucional
Estrutura Universitária	https://portal.utfpr.edu.br/estrutura
Documentos Institucionais	https://portal.utfpr.edu.br/documentos
Estatuto, Regimento e Lei de criação e legislação relacionada	https://portal.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais
Plano de Desenvolvimento Institucional	https://portal.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais/pdi
Organograma da Reitoria, Pró-reitorias e principais órgãos ligados à Reitoria	https://www.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais/organograma
Assessoria de Processos Disciplinares / Unidade Correccional	https://portal.utfpr.edu.br/acesso-a-informacao/assessoria-de-processos-disciplinares
Relatório correccional 2022	https://portal.utfpr.edu.br/acesso-a-informacao/assessoria-de-processos-disciplinares/relatorios
Portal da Ouvidoria	https://portal.utfpr.edu.br/contato/ouvidoria/ouvidoria

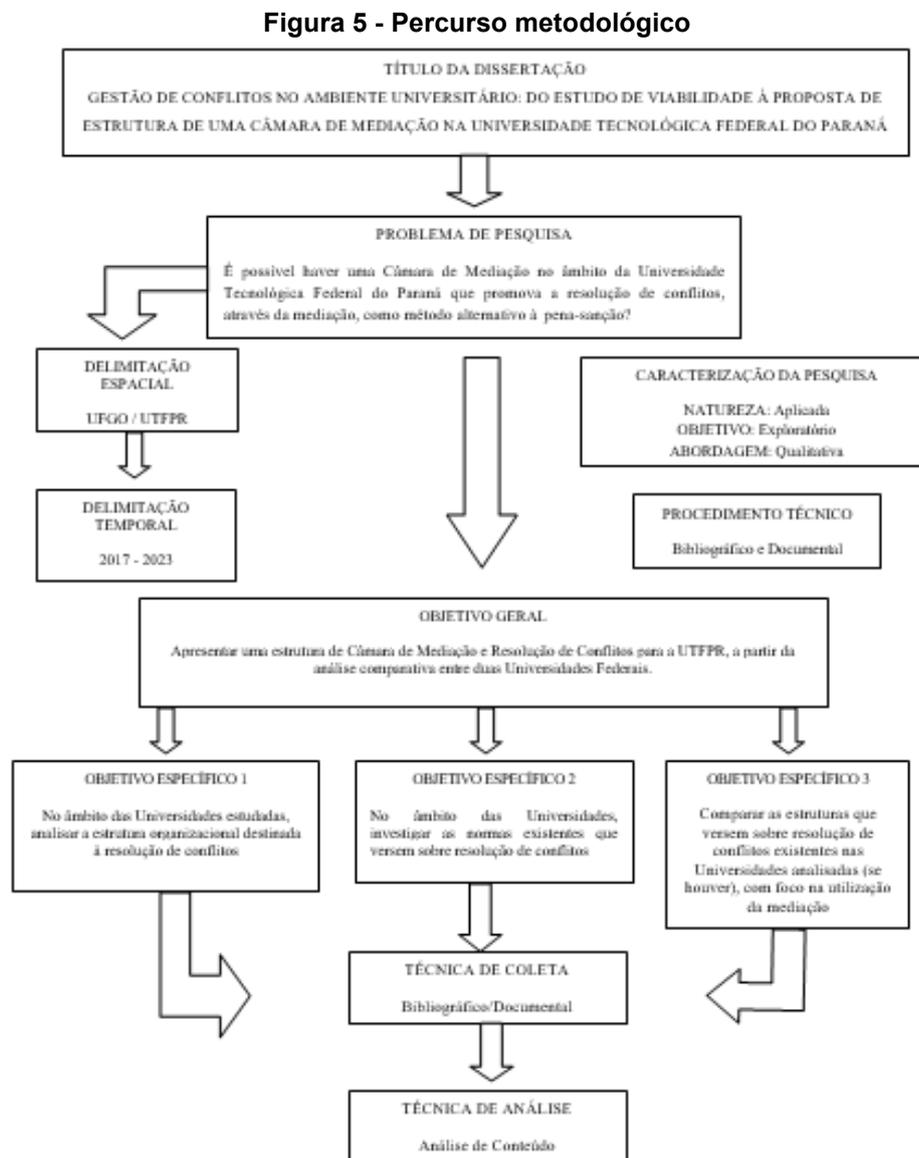
Fonte: Autoria própria (2023)

A listagem de endereços eletrônicos das duas Universidades não é exaustiva, pois do acesso aos links eletrônicos decorrem outras informações e legislações correlatas.

A partir dos documentos encontrados nestes sítios e links correlacionados, bem como na legislação correlata, será elaborado o estudo comparativo.

3.5 Percurso metodológico

Para ilustrar, a Figura 5 representa os principais pontos da metodologia descrita, a fim de demonstrar o caminho que a pesquisa segue:



Fonte: A autoria própria (2023)

Além da metodologia descrita, resta tecer alguns comentários a respeito da metodologia utilizada no estudo comparativo.

4 METODOLOGIA UTILIZADA NO ESTUDO COMPARATIVO

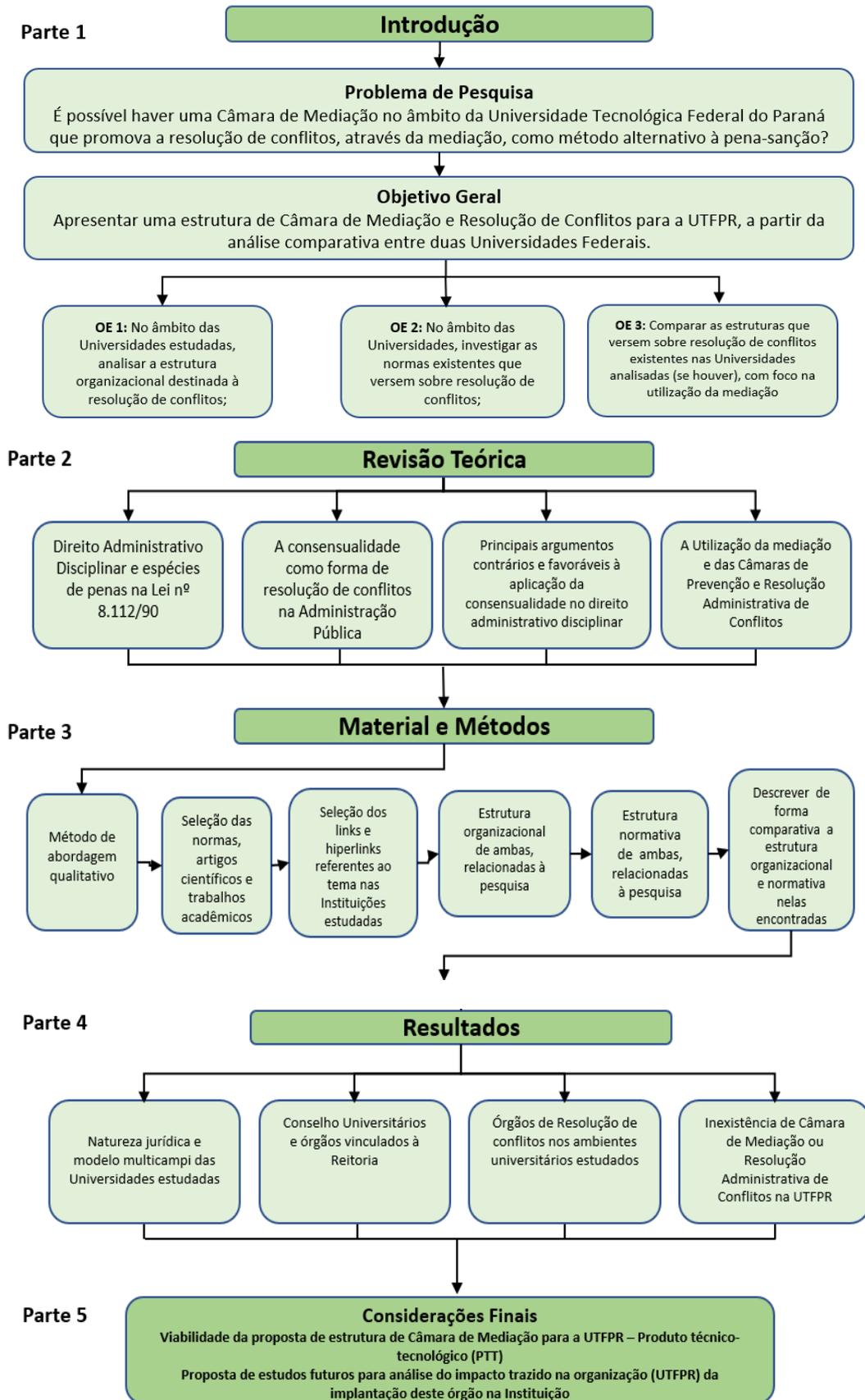
O objeto de estudo baseia-se em análise comparativa da estrutura e normas existentes em duas Universidades Federais: UFG e UTFPR. Busca descrever os procedimentos de cada Universidade no tratamento e resolução de conflitos no seu ambiente organizacional, envolvendo servidores, discentes e as lides eventualmente surgidas nestes espaços.

Para tanto, primeiro se faz uma descrição sucinta da história e disposição orgânica de cada uma das universidades estudadas. Após, busca-se trazer a legislação encontrada nos sítios oficiais de cada uma, e nos *hiperlinks* trazidos por estas informações e colocados à disposição do público em geral. O foco é descrever a estrutura e as normas de cada uma no que se refere a resolução de conflitos nestes órgãos.

Assim, busca-se com a análise comparativa contribuir com o aprimoramento da estrutura orgânica e normativa da UTFPR, aprimorar os modelos e processos de gestão com foco na eficiência e economicidade e, por fim, apresentar uma proposta que responda o problema de pesquisa e atinja os objetivos geral e específicos do presente trabalho.

A figura 6 traz um mapa mental do percurso utilizado neste trabalho:

Figura 6 - Mapa Mental



Fonte: Adaptado de Rodrigues (2023)

5 UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

5.1 Histórico de implantação e de desenvolvimento

Não se pretende neste tópico fazer um detalhamento histórico completo da UTFPR, mas trazer os principais marcos histórico-temporais a fim de informar o caminho trilhado por esta Instituição até se transformar na primeira e única Universidade Tecnológica Federal do Brasil.

A UTFPR, como instituição, foi criada em 23 de setembro de 1909, no Governo Nilo Peçanha, com sede na cidade de Curitiba-PR. Iniciou suas atividades como Escola de Aprendizes Artífices, atendendo 45 alunos e “se destinava aos jovens das camadas menos favorecidas da sociedade” (UTFPR, 2017b).

A Instituição, no ano de 1937, “iniciou o ensino em âmbito de ginásio industrial, passando, assim, a ter uma nova denominação, a de Liceu Industrial do Paraná”. No ano de 1942, “com a organização do ensino industrial realizada em todo o país, este passou a ser ministrado em dois ciclos e, a partir daí, o Liceu passou a chamar-se Escola Técnica de Curitiba” (UTFPR, 2017b).

A partir do ano de 1974, o Ministério da Educação e Cultura autorizou a Instituição “a ministrar cursos superiores de Engenharia de Operação nas áreas de Construção Civil e Elétrica”.

Em 1978, ocorreu a transformação da Instituição para “Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR), ofertando os cursos de: Engenharia Industrial Elétrica (com ênfase em Eletrotécnica); Engenharia Industrial Elétrica (com ênfase em Eletrônica/Telecomunicações) e Tecnologia em Construção Civil transformado, a seguir, em Engenharia de Produção Civil e, posteriormente, Engenharia Industrial Mecânica” (UTFPR, 2017b).

Em 1986 o governo federal implantou o “Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico”, o que permitiu levar a Instituição para o interior do Estado, através da inauguração de UNED’s (Unidades de Ensino Descentralizadas) do CEFET-PR.

Desta forma, foram implantadas as seguintes unidades: “a) 1989: Câmpus Medianeira; b) 1993: Câmpus Cornélio Procópio, Ponta Grossa e Pato Branco (este último incorporando a Faculdade de Ciências e Humanidades existente na cidade); c) 1995: Câmpus Campo Mourão; d) 2003: Câmpus Dois Vizinhos (com a incorporação da Escola Agrotécnica Federal de Dois Vizinhos)” (UTFPR, 2017b).

O ano de 2005 foi um grande marco na história da Instituição. Neste ano, o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva aprovou a Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005 (BRASIL, 2005a), transformando o então CEFET-PR na primeira Universidade Tecnológica do Brasil.

Por fim, em 2006 o “Ministério da Educação autorizou o funcionamento dos Campi Apucarana, Londrina e Toledo; em janeiro de 2008, o Câmpus Francisco Beltrão; em fevereiro de 2011, o Câmpus Guarapuava e, em junho de 2013, foi autorizada a instalação do Câmpus Santa Helena” (UTFPR, 2017b).

5.2 Universidade Tecnológica Federal do Paraná: missão, visão e valores

Importante para se entender como uma organização se norteia conhecer seus valores, visão e missão institucional. Tais elementos revelam a estratégia e a identidade de uma organização, bem como são essenciais para que ela trace sua diretriz, comportamento e planejamento.

A missão traz de forma breve, mas nítida, o propósito e a razão de ser de uma Instituição, servindo de referência para que os membros desta organização se mantenham alinhados e motivados ao tomarem uma decisão.

A UTFPR tem como missão “desenvolver a educação tecnológica de excelência por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade” (UTFPR, 2017b).

A visão de uma organização expressão onde esta quer chegar a longo prazo, objetivando alcançar um futuro ideal para a Instituição. Neste sentido, a UTFPR declara que tem como visão “ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área tecnológica” (UTFPR, 2017b).

Por fim, os valores de uma organização se expressam através de princípios ou enunciados fundamentais para a cultura da Instituição e que guiam não somente a tomada de decisão, mas também as relações éticas e interpessoais dentro do órgão. A UTFPR enumera como valores: a ética, o desenvolvimento humano, a integração social, a inovação. Ainda, a qualidade e excelência e a sustentabilidade (UTFPR, 2017b).

O PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) define ética como “gerar a credibilidade junto à sociedade”; desenvolvimento humano no intuito de “formar o cidadão integrado no contexto social” e a integração social como a capacidade de “realizar ações interativas com a sociedade para o desenvolvimento social e tecnológico” (UTFPR, 2017b).

Tal documento estabelece o valor da inovação como a capacidade de “efetuar a mudança por meio da postura empreendedora; a qualidade e excelência como o esforço de “promover a melhoria contínua dos serviços oferecidos para a satisfação da sociedade e, por fim, a visão da sustentabilidade como o compromisso de “assegurar que todas as ações se observem sustentáveis nas dimensões social, ambiental e econômica” (UTFPR, 2017b).

5.3 Organograma Institucional

Da mesma forma quando foi relatado o histórico de implantação e desenvolvimento institucional, a apresentação do organograma da UTFPR não tem a pretensão de mostrar, de forma detalhada, toda estrutura da Universidade.

Como se pode perceber pelo histórico de implantação da Instituição, ela possui uma estrutura complexa, com diversos setores, departamentos e diretorias, fato este agravado por ser uma Universidade de modelo de gestão por múltiplos Campi. Desta forma, o objetivo é apresentar os principais órgãos vinculados à Reitoria, tendo em vista que é a figura do Reitor a autoridade singular máxima da entidade.

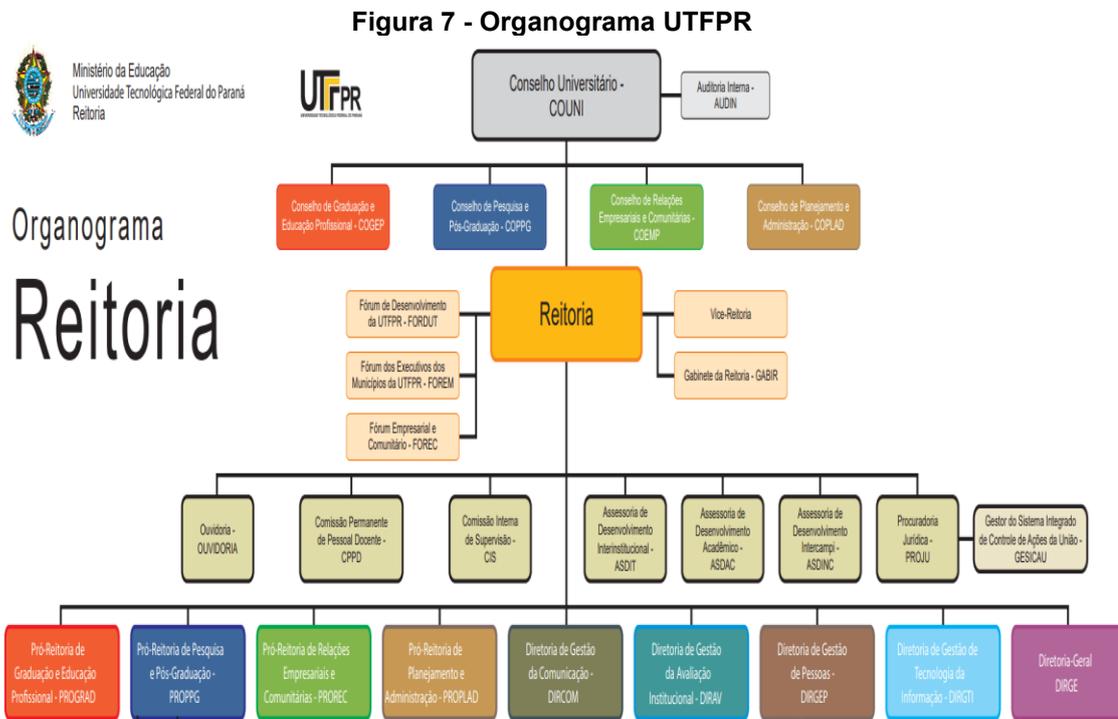
Não se realiza a descrição detalhada de todos os órgãos, mas destaca aqueles que se vinculam à Reitoria que direta ou indiretamente trabalhem com a solução de conflitos no ambiente Universitário, a exemplo das procuradorias e corregedorias.

Tal critério é baseado na forma como tais órgãos se vinculam na Universidade paradigma (UFG). Como detalhado em capítulo específico, na Federal de Goiás a Coordenação de Processos Administrativos e, conseqüentemente, a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos vinculam-se diretamente à Reitoria daquela Universidade.

No que concerne à UTFPR, o organograma representando a estrutura organizacional está na página oficial da Instituição (UTFPR, 2023a). Conforme informação contida neste *site* eletrônico, a última atualização da página ocorreu em 28/05/2021.

Outros órgãos que foram criados posteriormente não estão presentes nesse organograma. Cabe trazer a informação constante na página oficial, mas complementá-la com outros documentos e informações produzidos após a data citada.

A Figura 7 mostra o organograma da Reitoria e seu vínculo com os principais órgãos institucionais:



Fonte: UTFPR (2023a)

Este organograma mostra, no seu centro, a Reitoria, e traz os principais órgãos a ela vinculados, desde os consultivos até os hierarquicamente subordinados diretamente ao Reitor.

Como o foco do estudo é trazer aqueles que trabalham com a solução de litígio no âmbito da Universidade, cabe tecer algumas considerações sobre a PROJU (Procuradoria Jurídica) que atua junto à Reitoria da UTFPR.

5.4 Procuradoria Jurídica da UTFPR

Antes de discorrer a respeito da Procuradoria Jurídica que atua na UTFPR, torna-se importante informar, ainda que de forma sucinta, como funciona a organização administrativa da administração pública. Após esta visão, torna-se mais clara a atuação de cada órgão de representação judicial da União e, desta forma, possível discorrer sobre a atuação da Procuradoria Jurídica no âmbito autárquico.

Em resumo, podemos falar em administração pública em dois sentidos: o primeiro no sentido formal (subjutivo ou orgânico) e o segundo no sentido material (objetivo ou funcional).

Destes sentidos, cabe acrescentar a informação trazida por Pietro (2023) ao afirmar que:

[...] a Administração Pública abrange as atividades exercidas pelas pessoas jurídicas, órgãos e agentes incumbidos de atender concretamente às necessidades coletivas; corresponde à função administrativa, atribuída preferencialmente aos órgãos do Poder Executivo...nesse sentido, a Administração Pública abrange o fomento, a polícia administrativa e o serviço público. Alguns autores falam em intervenção como quarta modalidade, enquanto outros a consideram como espécie de fomento.

No nosso país, considera-se administração pública apenas o que a lei diz que é, ou seja, adotou-se no solo pátrio o sentido formal (subjutivo ou orgânico). Assim, administração pública é formada pelos agentes, pessoas jurídicas e órgãos que a norma identifica como administração pública, não importando a atividade que exerçam.

Neste sentido, considera-se administração pública “como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado” (PIETRO, 2023).

Após esta breve distinção onde se aponta que o Brasil adotou um sentido subjutivo de Administração Pública, cabe destacar que esta se divide em administração pública direta e administração pública indireta.

A Constituição Federal no seu art. 37, caput (BRASIL, 1988), ao enunciar os princípios básicos da Administração pública traz expressamente esta divisão ao estabelecer que “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

Pietro (2023) destaca que:

[...] compõem a Administração Pública, em sentido subjetivo, todos os órgãos integrantes das pessoas jurídicas políticas (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), aos quais a lei confere o exercício de funções administrativas. São os órgãos da Administração Direta do Estado. Porém, não é só. Às vezes, a lei opta pela execução indireta da atividade administrativa, transferindo-a a pessoas jurídicas com personalidade de direito público ou privado, que compõem a chamada Administração Indireta do Estado.

E para esclarecer qualquer dúvida a respeito desta distinção, Almeida (ALMEIDA, 2022), destaca que:

A Administração Pública Direta é composta pelas pessoas políticas: União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Essas entidades são conhecidas como entes políticos, na medida em que possuem a capacidade política (de elaborar leis), além da capacidade administrativa (de gerenciar/administrar seus agentes e serviços públicos). Outrossim, a Administração Indireta é composta por autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Essas entidades somente possuem capacidade administrativa (não possuem capacidade política) e alguns entes têm personalidade jurídica de direito público, enquanto outros, personalidade jurídica de direito privado.

O PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) traz que a UTFPR é “regida pela Lei nº 11.184/2005, possui natureza jurídica de autarquia de regime especial, é vinculada ao MEC e goza de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e de gestão financeira e patrimonial (UTFPR, 2017b)”.

Portanto, a Universidade é entidade da Administração Indireta da União. O enquadramento jurídico da UTFPR como entidade da Administração Indireta é importante para determinar qual órgão tem a incumbência de exercer a representação jurídica das Universidades Federais Brasileiras.

A Constituição Federal, de forma pioneira, dedicou o seu Capítulo IV para elencar as funções essenciais à Justiça: o Ministério Público, a Advocacia Pública, a Advocacia (privada) e a Defensoria Pública (BRASIL, 1988).

Tais entidades desempenham atividades essenciais ao Estado Democrático, com ações de prevenção, assessoria e orientação jurídica, bem como postulando perante o Poder Judiciário no interesse do Estado (NOVELINO, 2014).

Interessa relatar, de forma concisa, o funcionamento da Advocacia Pública, uma vez que é esta a responsável pelo assessoramento e representação jurídica das entidades da Administração Pública direta e indireta.

A Advocacia Pública desempenha a função fundamental de defender o poder público, seja judicial ou administrativamente. Ainda, também exercem funções consultivas em questões legais de interesse da Administração Pública, no âmbito do Poder Executivo, cabendo aos demais poderes (Legislativo e Judiciário) criarem, neste aspecto, órgãos próprios de consultoria (MENDES, 2021).

Para o presente trabalho, insta apenas relatar que cabe aos Procuradores Federais fazer a consultoria e representação jurídica das autarquias federais. A Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993 trata sobre a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União, bem como as alterações posteriores, estabelecem as atribuições e competências da entidade.

No âmbito interno, a Procuradoria Jurídica é um órgão vinculado a Reitoria, conforme estabelece o Estatuto da UTFPR (UTFPR, 2018a):

Art. 20. A Reitoria, órgão executivo que superintende todas as atividades universitárias, compreende:

- I. Reitor;
- II. Vice-Reitor;
- III. Pró-Reitorias;
- IV. Assessorias;
- V. Órgãos de apoio;
- VI. Procuradoria Jurídica;
- VII. Ouvidoria;
- VIII. Diretorias.

Parágrafo único. As atribuições, estrutura e competências serão definidas em Regimento Geral e nos Regulamentos específicos.

.....

Art. 27. A UTFPR terá uma Procuradoria Jurídica constituindo - se, nos termos da legislação vigente, em um órgão descentralizado da Procuradoria Federal, com o objetivo de prestar consultoria e assessoramento jurídico à Reitoria.

Os procuradores federais vinculam-se funcionalmente, ainda, à estrutura da Procuradoria-Geral Federal, que é apenas uma das muitas entidades que pertencem a estrutura da Advocacia-Geral da União (Art. 2º, § 3º Lei Complementar 73/93 e Lei nº 10.480/2002).

No site oficial da Procuradoria-Geral Federal (AGU, 2023) esta se autointitula como:

[...] o órgão responsável pela representação judicial e extrajudicial das autarquias e fundações públicas federais, pelas respectivas atividades de consultoria e assessoramento jurídicos e pela apuração da liquidez e certeza dos créditos, de qualquer natureza, inerentes às suas atividades, inscrevendo-os em dívida ativa, para fins de cobrança amigável ou judicial. A Lei nº 10.480/2002, ao criar a PGF, definiu que o novo órgão seria integrado pelas Procuradorias, Departamentos Jurídicos, Consultorias Jurídicas e Assessorias Jurídicas de todas as autarquias e fundações federais.

Desta forma, cabe aos procuradores federais a representação jurídica das autarquias federais, natureza jurídica das Universidades Federais em estudo, seja na qualidade de assessoramento técnico-jurídico e consultoria, seja na sua representação judicial.

Não cabe a estes conduzir pessoalmente o processo administrativo disciplinar no âmbito das Universidades Federais e nem decidir sobre a aplicação de termo de ajustamento de conduta, atribuição esta dos servidores públicos vinculados à Lei nº 8.112/90. No entanto, como órgão consultivo e de assessoramento, cabe acompanhar e emitir parecer acerca da observância das normas legais e constitucionais dos processos conduzidos pelos servidores na autarquia.

O Regimento Geral da UTFPR detalha com mais nitidez as atribuições da Procuradoria Jurídica da Instituição e dos seus órgãos (UTFPR, 2018a):

Art. 99. A Procuradoria Jurídica da UTFPR é órgão de execução integrante da Procuradoria-Geral Federal, vinculado à Reitoria e à Procuradoria Federal no Estado do Paraná, incumbida de prestar assessoramento e consultoria jurídica aos órgãos superiores da administração universitária.

Art. 100. A Procuradoria Jurídica compreende:

- I. Gabinete da Procuradoria:
 - a) Secretaria de Apoio;
 - b) Gestor do Sistema Integrado de Controle de Ações da União.

Art. 101. A Procuradoria Jurídica da UTFPR terá um Procurador-Geral e um Procurador-Adjunto, escolhidos pelo Reitor e nomeados na forma da legislação vigente.

Art. 102. Compete à Procuradoria Jurídica:

- I. prestar assessoramento aos órgãos superiores da administração universitária;
- II. orientar a elaboração de informações em mandado de segurança;
- III. prestar os subsídios quando requisitados pela Procuradoria Federal, no Estado do Paraná.

Art. 103. Compete à Secretaria de Apoio:

- I. prestar suporte administrativo às atividades desempenhadas pelo Procurador - Geral e seu Adjunto;
- II. recepcionar, distribuir e encaminhar os documentos, no âmbito da Procuradoria;
- III. zelar pela manutenção dos bens patrimoniais da Procuradoria Jurídica;

IV. desempenhar outras atribuições delegadas pela Procuradoria Jurídica.

Em suma, não é atribuição da Procuradoria Jurídica das Universidades Federais conduzir processos de mediação ou outros processos disciplinares cuja legislação e a matéria de fato autorizem propor o Temo de Ajustamento de Conduta.

A este órgão cabe prestar funções de assessoramento, representação e orientação jurídica, bem como vigiar a atuação dos agentes públicos no cumprimento da legislação, normas e regulamentos e, sobretudo, na observância dos princípios e regramentos trazidos pela Constituição Federal.

5.5 Corregedoria e Ouvidoria da UTFPR

5.5.1 Corregedoria

A atividade correcional é de extrema importância para a Administração Pública, uma vez que a boa gestão dos recursos públicos, aliada ao combate à corrupção, impacta diretamente na rotina das entidades administrativas, bem como na vida de cada cidadão.

A entidade governamental responsável por desempenhar a atividade correcional é a Controladoria-Geral da União (CGU), sendo esta o principal órgão de controle interno do Poder Executivo Federal.

Além de atividades de auditoria, a CGU recebe denúncias através de órgãos como a Ouvidoria, bem como envida esforços para aumentar a transparência pública. Também desempenha atividades de prevenção e luta contra a corrupção; promove a apuração de denúncias e irregularidades, dentre outras funções visando resguardar a correta utilização de recursos públicos.

Para conseguir atingir sua finalidade, a CGU vem se esforçando a cada ano para aprimorar os mecanismos de controle e fiscalização nos órgãos e entidades governamentais. As normas que tratam da atividade correcional no Governo Federal foram submetidas a sucessivas alterações, sobretudo nos últimos anos.

O Decreto Federal nº 5.480/05 dispõe sobre o Sistema de Correição do Governo Federal (BRASIL, 2005b). É interessante destacar que sempre que há alteração de mandato no Executivo Federal, o novo Presidente e sua equipe tende a fazer alterações pontuais no sistema correcional federal.

Assim, o Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021 (BRASIL, 2021) foi a última alteração realizada no Decreto nº 5.480/05, pelo menos por enquanto. Para o presente trabalho importa trazer um pouco da estrutura do sistema correcional e de sua competência, sobretudo de suas unidades setoriais.

A nova redação dada pelo Decreto nº 10.768/21 (BRASIL, 2021) estabelece em seu art. 2º que “integram o Sistema Correcional: I - como Órgão Central, a Controladoria-Geral da União, por meio da Corregedoria-Geral da União; e II - como unidades setoriais, as unidades de correição dos órgãos e das entidades que sejam responsáveis pelas atividades de correição”.

Desta forma, a alteração promovida em 2021 alterou a estrutura do sistema correcional federal, colocando em destaque as unidades de correição (como unidades setoriais) pertencentes aos órgãos da Administração Pública direta, indireta e demais estatais responsáveis pelas atividades de correição.

Após a alteração, foi editado o Decreto nº 11.123, de 07 de julho de 2022 (BRASIL, 2022), com a finalidade de delegar competências em matéria administrativo-disciplinar, abrangendo órgãos e entidades da administração pública federal. O art. 2º do referido Decreto traz uma lista de delegações de competência, entre elas a de “realizar julgamento de processos administrativos disciplinares e a aplicação de penalidades”, bem como “reintegração de ex-servidores em cumprimento de decisão judicial ou administrativa”. Porém, há que se destacar, pela importância da matéria tratada, o disposto no art. 3º da referida norma, uma vez que esta trata das subdelegações das competências trazidas pelo art. 2º:

Art. 3º Poderá haver subdelegação das competências de que trata o art. 2º:
I - aos ocupantes de cargo em comissão ou de função de confiança de nível mínimo igual a CCE-17;
II - aos dirigentes máximos singulares das autarquias e fundações, se houver unidade correcional instituída na respectiva entidade; e
III - aos Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, pelo Ministro de Estado da Defesa.

Conforme o teor do referido dispositivo, e aqui, sobretudo, interessa para o presente trabalho, houve subdelegação das competências aos “**dirigentes máximos singulares das autarquias e fundações**”. Ainda, o dispositivo adota uma condição para que tal delegação ocorra, qual seja a “**existência de unidade correcional instituída na entidade**”.

A intenção da norma foi dar celeridade e eficiência aos processos disciplinares que tramitam no âmbito de cada entidade, uma vez que as decisões de tais processos podem ser realizadas no âmbito do próprio órgão da Administração Pública. Isso promove uma mitigação da burocracia e contribuí para a rápida solução do litígio.

Logo após a entrada em vigor do referido Decreto (01.08.2022), começaram a suscitar dúvidas junto à Corregedoria-Geral da União em relação à interpretação e extensão da aplicação da referida norma. Dentre as consultas formuladas, destacamos a NOTA TÉCNICA Nº 1605/2022/CGUNE/CRG (CGU, 2022b), notadamente porque trouxe um conceito de unidade correcional e esclareceu quando a mesma está apta a exercer os atos de subdelegação de que trata o Decreto supramencionado.

Da referida orientação emitida pela Corregedoria-Geral, como órgão Central do Sistema de Correição, destacam-se os seguintes trechos:

As unidades setoriais são conceituadas como as unidades dos órgãos e das entidades que sejam responsáveis pelas atividades de correição. Os órgãos e entidades têm o dever de apurar eventuais irregularidades praticadas por agentes públicos integrantes dos seus quadros ou por entes privados em seu desfavor. As atividades desenvolvidas para o cumprimento dessa competência apuratória são tidas correcionais e abarcam desde o recebimento de denúncias, representações e notícias de irregularidades até a abertura de processos de cunho investigativo e acusatório, além de atividades de gestão e controle de procedimentos e processos correcionais. Com isso, cada órgão da Administração Pública federal deve indicar uma unidade administrativa responsável, pelo menos, por parte das competências acima listadas. Para ser considerada unidade setorial, é necessário que a unidade administrativa que trate de matéria correcional possua competências para o desenvolvimento dessas ditas atividades de correição (CGU, 2022b).

Assim, além de conceituar as unidades setoriais, a referida Nota Técnica deixa claro, para fins de subdelegação, que as unidades administrativas no âmbito de cada entidade da Administração Pública devem possuir atribuições e praticar atividades que caracterizem exercício de competência em matéria correcional.

Seguindo o curso temporal das normas, cabe primeiro destacar que o art. 5º do Decreto nº 10.768/2021 (BRASIL, 2021) já trazia um rol de competências a serem exercidas pelas unidades setoriais do sistema de correição. Ainda, a Nota Técnica da CGU nº 1605/22 traz um rol (que ela reputa como exemplificativo, portanto, não se esgota nele e pode ser ampliado) de competências a serem exercidas pelas unidades setoriais. Em 11 de outubro de 2022, a Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de

outubro de 2022 (CGU, 2022a) repete este rol de competências no seu art. 5º, que pela importância será abaixo reproduzido:

Art. 5º São atividades típicas das unidades setoriais de correição (CGU, 2022):

- I - instaurar e conduzir procedimentos investigativos;
- II - realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, das representações e dos demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração Pública;
- III - propor a celebração e celebrar Termo de Ajustamento de Conduta - TAC;
- IV - instaurar e conduzir processos correccionais;
- V - julgar processos correccionais, respeitadas as competências legais;
- VI - instruir os procedimentos investigativos e os processos correccionais, emitindo manifestação técnica prévia ao julgamento da autoridade competente;
- VII - propor ao Órgão Central medidas que visem à definição, padronização, sistematização e normatização dos procedimentos investigativos e processos correccionais atinentes à atividade de correição;
- VIII - participar de atividades que exijam ações conjuntas das unidades integrantes do Siscor, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades que lhes são comuns;
- IX - utilizar os resultados da autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional - CRG-MM de que trata o art. 25 desta Portaria Normativa como base para a elaboração de planos de ação destinados à elevação do nível de maturidade;
- X - manter registro atualizado, gerir, tramitar procedimentos investigativos e processos correccionais e realizar a comunicação e a transmissão de atos processuais por meio de sistema informatizado, de uso obrigatório, mantido e regulamentado pelo Órgão Central;
- XI - promover ações educativas e de prevenção de ilícitos;
- XII - promover a divulgação e transparência de dados acerca das atividades de correição, de modo a propiciar o controle social, com resguardo das informações restritas ou sigilosas;
- XIII - efetuar a prospecção, análise e estudo das informações correccionais para subsidiar a formulação de estratégias visando à prevenção e mitigação de riscos organizacionais;
- XIV - exercer função de integridade no âmbito das atividades correccionais da organização;
- XV - manter registro atualizado dos cadastros de sanções relativas às atividades de correição, conforme regulamentação editada pelo Órgão Central; e
- XVI - atender às demandas oriundas do Órgão Central acerca de procedimentos investigativos e processos correccionais, documentos, dados e informações sobre as atividades de correição, dentro do prazo estabelecido.

Resta ainda destacar que a Portaria CGU nº 27 destacou no seu art. 6º que a “unidade setorial de correição deve estar preferencialmente vinculada à autoridade ou instância máxima do órgão ou entidade”. Assim, a Corregedoria deve estar vinculada diretamente à Reitoria da Universidade.

Por fim, cabem duas observações: primeiro este autor considera que pela importância normativa dada a Corregedoria, qualquer estrutura de mediação como

instrumento de solução de conflito no âmbito da Universidade Federal (portanto, autarquia pública federal) deve ocorrer com a participação da Corregedoria da entidade.

Segundo, as normas trazem como uma das atribuições da Corregedoria o dever de “promover ações educativas e de prevenção de ilícitos” (XI do art. 5º). Tal fato vem ao encontro do objeto deste trabalho, qual seja a viabilidade de se propor uma estrutura de Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos através da mediação no âmbito da UTFPR.

Ainda, cabe ressaltar que a UTFPR, através da Portaria Normativa GADIR/UTFPR nº 23, de 30 de setembro de 2022, instituiu a Assessoria de Processos Disciplinares (ASPROD) designando-a como unidade setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal na UTFPR e vinculou-a à autoridade máxima da Instituição (UTFPR, 2022b).

A Figura 8 (UTFPR, 2022a) mostra a titularidade e composição da ASPROD e Unidade Setorial de Correição da UTFPR.

Figura 8 - Titularidade e composição (ASPROD e Corregedoria)

08/11/2022 atual	-	Designada a servidora ADILCE DAS GRACAS FONSECA, Titular da Unidade Setorial de Correição (USC) da UTFPR (Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 1840, de 07 de novembro de 2022).
07/03/2022 28/09/2022	-	Designada a servidora ANA PAULA MYSCZUK, na função de Corregedora-Geral da UTFPR (Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 235, de 25 de fevereiro de 2022).
18/09/2020 – 16/02/2022	-	Designada servidora CAMILA CAPUCHO CURY MENDES, na função de Assessora de Processos Disciplinares (ASPROD) (Portaria do Reitor nº 1073, de 17 de setembro de 2020)

Fonte: UTFPR (2022a)

A Figura 9 (UTFPR, 2022a) traz um quadro como são tratadas as denúncias recebidas no âmbito destes órgãos.

Figura 9 - Tratamento de demandas UTFPR

Tratamento de demandas		
Recebimento de DENÚNCIAS	Ouvidoria	Cidadão
	Representação	<ul style="list-style-type: none"> • Ministério Público; • CGU; • Agentes Políticos; • Autoridade Máxima do órgão.
CORREGEDORIA	Juízo de Admissibilidade (ePAD)	Cadastra -Fato/Agente/Conduta/Evidências
CORREGEDORIA	Registra processo no SEI e encaminha para autoridade	
AUTORIDADE	Recomendação -Tomada de Decisão (ePAD)	<ul style="list-style-type: none"> • Arquivamento • TAC • Instauração Processo Investigativo • Instauração de Processo correccional
AUTORIDADE	- Oportuniza TAC - Portaria de Instauração	SEI e ePAD
CORREGEDORIA	Cadastra comissão e libera acessos	SEI e ePAD
COMISSÃO	Conduz o processo	SEI e ePAD
PROJU	Análise e Parecer	SEI
AUTORIDADE	Julgamento	SEI e ePAD

Fonte: UTFPR (2022a)

5.5.2 Ouvidoria da UTFPR

A Lei nº 13.460, de 26 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), no intuito de integrar o usuário do serviço público à administração pública, institui mecanismos de participação, defesa e proteção destes usuários em face do prestador do serviço público. Dentre os mecanismos colocados à disposição do cidadão estão as ouvidorias no âmbito de cada entidade.

A referida lei (alterada pelos Decretos nº 9.094/2017 e nº 10.178/2019) estabelece, dentre as atribuições da ouvidoria a incumbência de “receber, analisar e encaminhar às autoridades competentes as manifestações, acompanhando o tratamento e a efetiva conclusão das manifestações de usuário perante órgão ou entidade a que se vincula” (Art. 13, VI), bem como a de “promover a adoção de mediação e conciliação entre o usuário e o órgão ou a entidade pública, sem prejuízo de outros órgãos competentes” (art. 13, VII).

Para atingir os objetivos previstos pela lei, atribui às ouvidorias o encargo de “receber, analisar e responder, por meio de mecanismos proativos e reativos, as manifestações encaminhadas por usuários de serviços públicos” (art. 14). Abre espaço normativo complementar ao prever que os “atos normativos específicos de cada Poder e esfera de Governo disporão sobre a organização e o funcionamento de suas ouvidorias” (art.17).

A UTFPR dispõe de um sistema de ouvidoria e disponibiliza informações através do link: <https://www.utfpr.edu.br/contato/ouvidoria> (UTFPR, 2017a). Esclarece ao usuário, ainda, que “a partir de agosto de 2019 foi implantada a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR”.

Assim, as ouvidorias dos órgãos públicos são, atualmente, mais uma porta de entrada para denúncia e tratamento de lides no ambiente público, do qual a Universidade faz parte. A lei é clara ao estimular que se adote a mediação e conciliação entre o usuário do serviço público e o órgão sendo, neste aspecto, mais um exemplo de resolução de conflitos no ambiente universitário.

O próximo capítulo é dedicado ao estudo das estruturas da universidade paradigma do presente trabalho (Universidade Federal de Goiás - UFG) que já possui a experiência da implantação e estruturação de uma Câmara Administrativa de Prevenção e Resolução de conflitos no ambiente universitário.

6 UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

6.1 Histórico

Reunidas as escolas superiores de Goiânia (Faculdade de Direito de Goiás, fundada em 1898; Faculdade de Farmácia e Odontologia de Goiás, reconhecida em 1958; Escola de Engenharia do Brasil Central, reconhecida em 1958; Faculdade de Medicina de Goiás, autorizada a funcionar em abril de 1960; e o Conservatório Goiano de Música fundado em 1956) cria-se a Universidade Federal de Goiás (UFG), pela Lei nº 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960 (BEIRÃO, 2021).

O Programa de Interiorização da Universidade foi aprovado pelo Conselho Universitário em 1980, implantando-se então novos *campi*. A Resolução nº 145 criou o Campus Avançado de Jataí (CAJ) e em dezembro de 1983 foi inaugurado o Campus Catalão da UFG (CAC). Com o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) entre 2008 e 2012, a universidade expandiu-se, e além da criação de diversos novos cursos e faculdades, estruturou-se o Campus Cidade de Goiás, em 2012, com quatro cursos.

O novo estatuto da Universidade foi aprovado em 2013, estabelecendo que a UFG como universidade multirregional: Goiânia, Catalão, Jataí, Goiás e Cidade Ocidental. As regionais estruturam-se em Conselhos Gestores, Câmaras Regionais Setoriais e Diretoria da Regional. As regionais de Jataí e Catalão adquiriram autonomia em 2018, através de um desmembramento da UFG. Com a publicação da Lei nº 13.634/2018 (BRASIL, 2018a), criou-se a Universidade Federal de Catalão (UFCat). A Lei nº 13.635/2018 (BRASIL, 2018b) criou a Universidade Federal de Jataí (UFJ).

A UFG possui 104 cursos de graduação presenciais e 22 mil estudantes. Além da graduação, oferece 78 cursos de pós-graduação *stricto sensu* (entre mestrados, doutorados e mestrados profissionais), com mais de 4.200 alunos (UFG, 2023a). Segundo o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) da UFG, o número total de servidores efetivos (docentes e técnico-administrativos) em 2022 era de 4.197 servidores (UFG, 2022a).

A ouvidoria da Universidade foi instituída em 29 de março de 2009, através da Resolução CONSUNI nº 03/2009 (UFG, 2009). O acompanhamento, a orientação, o registro e o controle geral dos procedimentos administrativos são atribuições da

Coordenação de Processos Administrativos (CDPA), vinculada diretamente ao Gabinete do Reitor e criada pela Portaria nº 3.434 de 14 de outubro de 2011 (UFG, 2011) e alterada pela Portaria nº 5479 de 13 de outubro de 2017 (UFG, 2017a).

Em maio de 2017, foi aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUNI) a Resolução nº 12/2017, que instituiu “normas e procedimentos a serem adotados no âmbito da Universidade em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito”, apresentando definições e situações que caracterizam esses assédios e o fluxo e procedimentos a serem adotados. Ainda, cria uma comissão permanente para acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a essas questões e determina-se em relação ao tema, propor campanhas educativas e ações preventivas (UFG, 2017b). A unidade realiza a análise de juízo de admissibilidade de denúncias ou representações existentes, bem como celebra os Termos de Ajustamentos de Conduta (TAC). A Comissão de Ética da Universidade teve seu regimento aprovado pela Resolução CONSUNI nº 13/2013 (UFG, 2013), posteriormente alterada pela Resolução CONSUNI nº 26/2020.

A unidade da CDPA realiza a análise de juízo de admissibilidade de denúncias ou representações existentes, bem como celebra os Termos de Ajustamentos de Conduta (TAC). A Comissão de Ética da Universidade teve seu regimento aprovado pela Resolução CONSUNI nº 13/2013 (UFG, 2013), posteriormente alterada pela Resolução CONSUNI nº 26/2020.

Enfim, no ano de 2019 foi instituída pela Resolução CONSUNI nº 02/2019 (UFG, 2019c), no âmbito da Coordenação de Processos Administrativos (CDPA), a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (UFG, 2019), cuja página oficial encontra-se disponível para consulta pública.

6.2 Universidade Federal de Goiás: missão, visão e natureza jurídica

O PDI da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2022a) traz esses elementos essenciais na estratégia e identidade institucional.

A UFG coloca como missão institucional o esforço em ser “uma universidade dedicada à formação de pessoas, em um ambiente intelectualmente virtuoso, decorrente da produção do conhecimento, obtida por meio da pesquisa acadêmica e da produção artística e cultural”.

Na visão institucional, a UFG adota uma postura prospectiva, inclusive fixando um prazo para atingimento da meta descrita. A entidade relata que “até 2030, deve consolidar-se como instituição de referência para o processo de desenvolvimento social, econômico e institucional de Goiás, bem como ampliar seu alcance nacional e internacional, tendo como fundamentos a valorização das pessoas, a sustentabilidade, os valores da democracia e da liberdade.”

A Resolução CONSUNI-CEPEC-CC/UF nº 01, de 29 de janeiro de 2021 atualizou o Estatuto da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2021). Já no seu art. 1º ele enquadra a UFG como “Instituição Pública Federal de Ensino Superior, também denominada pela sigla UFG, pessoa jurídica de direito público na modalidade de autarquia”.

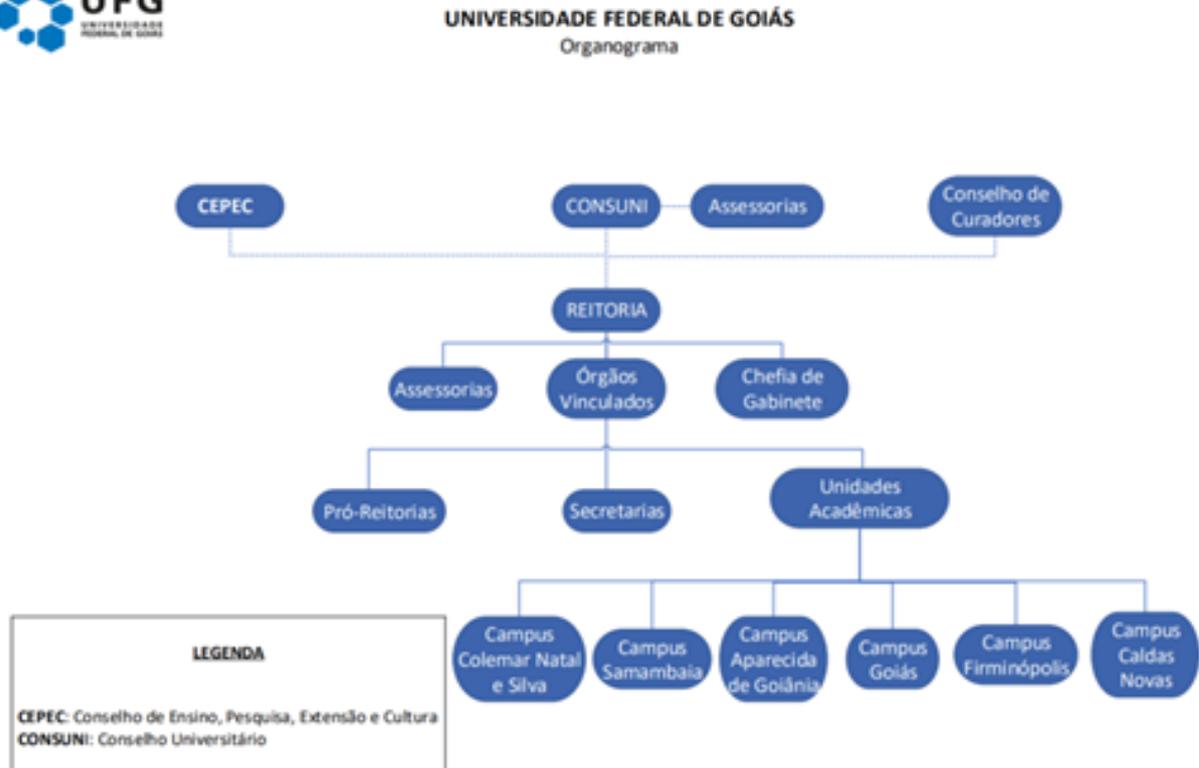
Desta forma, esta entidade é “uma instituição pública federal de educação superior, laica, com sede em Goiânia, capital do estado de Goiás, composta de múltiplos Câmpus”. A UFG vincula-se ao Ministério da Educação, obedecendo, portanto, as normas gerais aplicáveis a todas as Universidades Federais Brasileiras.

6.3 Organograma Institucional e Reitoria

A Figura 10 exibe o organograma cujo órgão central é a Reitoria e sua relação com os principais órgãos institucionais. A UFG disponibiliza no site oficial organogramas atualizados que mostram a estrutura de toda Universidade, e o vínculo orgânico de todos os órgãos.



Figura 10 - Organograma da UFG



Fonte: UFG (2022b)

A Figura 11 demonstra a vinculação direta da CDPA (Comissão de Processos Administrativos) e, por conseguinte, da CPRAC (Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos) à Reitoria da Instituição.

Figura 11 - Organograma Gabinete da Reitoria UFG



Fonte: UFG (2022b)

O Estatuto da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2021) traz em seu art. 42 uma definição do órgão executivo Reitoria, bem como da estrutura elementar trazida pela alteração estatutária ocorrida em 2021. A Reitoria, exercida pelo Reitor, é um “órgão executivo central” que “administra e fiscaliza todas as atividades universitárias”.

O Reitor é “auxiliado pelo Vice-Reitor e assessorado pelas Pró-reitoras, Chefia de Gabinete, Secretarias, Coordenadorias, Assessorias Especiais e Órgãos Suplementares e Administrativos da Universidade”. O parágrafo 4º do mesmo artigo informa que as “atribuições das Secretarias, Coordenadorias e Assessorias Especiais serão estabelecidas pelo Reitor da UFG”.

Redação de teor semelhante se encontra no PDI 2023-2027 (UFG, 2022a). Este documento também descreve as competências do Vice-Reitor, tais como

“coordenar e superintender as atividades da Vice-Reitoria”, bem como “substitui o(a) Reitor(a) em caso de falta ou impedimento”. Informa, ainda, que:

UFG possui sete Pró-Reitorias: Graduação (Prograd), Pós-Graduação (PRPG), Pesquisa e Inovação (PRPI), Extensão e Cultura (Proec), Administração e Finanças (Proad), Gestão de Pessoas (Propessoas) e Assuntos Estudantis (Prae). Cada Pró-Reitoria se organiza em Diretorias, Coordenações e Órgãos Administrativos para o exercício pleno de suas atribuições.

Um destes órgãos administrativos é justamente a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD).

6.4 Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC)

A criação da CPRAC, pela Coordenação de Processos Administrativos, ocorreu através da Resolução CONSUNI n.º 02/2019, em 22 de fevereiro de 2019 (UFG, 2019c).

A UFG, com a criação da Câmara CPRAC/CDPA, buscou “implantar e uniformizar procedimentos para a autocomposição de conflitos”, visando a “adoção da consensualidade como política pública administrativa na UFG, por meio de métodos adequados de resolução e pacificação de conflitos”. A criação de uma Câmara de Mediação intenta construir uma solução mais rápida para conflitos internos e incentivar a participação da comunidade universitária na promoção da cultura do diálogo (UFG, 2019a).

Buscando a história da criação da CPRAC, a informação extraída da página mantida no *site* deste órgão relata que no ano de 2017, funcionários que participaram do treinamento em Gestão de Conflitos na Administração Pública - Formando Facilitadores, oferecido pelo antigo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH), formaram um grupo de estudos para elaborar um projeto de criação de uma câmara de mediação na UFG (UFG, 2019a).

Vários órgãos, não somente do ambiente Universitário, uniram esforços para que tal implantação ocorresse. Assim, a criação da CPRAC/CDPA foi concebida e materializada com o auxílio de instituições internas e externas à UFG (UFG, 2019a), tais como:

- Coordenação de Processos Administrativos (CDPA/UFG): órgão responsável pela condução de Processos Administrativos Disciplinares, Sindicância, Responsabilização de Empresas e Acumulação de Cargos. Responsável pela implantação da Câmara CPRAC na UFG.
- Fernanda Duarte da Costa Valadares: advogada, mediadora, conciliadora e árbitra coordenadora da 1ª Câmara de Conciliação, Mediação e Empresarial do Estado de Goiás da Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Estado de Goiás (CCMEG/ACIEG): instrutora da primeira turma do curso de Gestão do Conflito na Administração Pública, oferecido pelo DDRH/UFG. Atuou como consultora externa, auxiliando na elaboração do projeto e do regimento interno da Câmara CPRAC. Foi voluntária no projeto.
- Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (NUPEMEC/TJGO): concedeu visita técnica às instalações do Núcleo, bem como permitiu que a Equipe Técnica acompanhasse uma sessão de Mediação Familiar Sistêmica.
- Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH/UFG): órgão responsável pela elaboração do plano anual de capacitação dos servidores da UFG. Atua na oferta do curso de Gestão dos Conflitos na Administração Pública - Formando Facilitadores, aos servidores da UFG.
- Centro Integrado de Aprendizagem em Rede (CIAR/UFG): atuará produzindo a identidade visual e materiais multimídia educativos e de divulgação da Câmara CPRAC.

A capacitação é requisito fundamental para o exercício da mediação. A UFG, ao enumerar os requisitos para ser um Mediador/Facilitador na UFG, além da capacitação promovida pela própria Universidade, requer do interessado “ter realizado o curso de Mediação Judicial oferecido pelo CNJ ou qualquer dos Tribunais de Justiça do Brasil; ter realizado o curso de Mediação Extrajudicial em escolas de governo ou entidades que observem os requisitos mínimos estabelecidos pelo CNJ e Ministério da Justiça” (UFG, 2023e).

A partir dos conhecimentos adquiridos e do trabalho conjunto de diversos órgãos e setores, deu-se a criação da CPRAC (Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos). Tal órgão nasceu vinculado ao CDPA (Coordenação de Processos Administrativos) que, por sua vez, vincula-se hierarquicamente diretamente ao Gabinete do Reitor.

Para o desempenho da função de facilitador ou mediador, aquela entidade traz alguns princípios que entende ser fundamentais para o trabalho. Nestes princípios se incluem: “confidencialidade, competência, imparcialidade, neutralidade, independência, autonomia, respeito à legislação brasileira e voluntariedade (UFG, 2019a)”.

Já para o procedimento da mediação, elencam-se como princípios fundamentais: “a participação voluntária das partes e a preservação da sua autonomia de vontade; a ausência de obrigação em firmar acordo; a obrigação de informar sobre

o método de trabalho durante o procedimento da mediação; a desvinculação da profissão de origem do mediador/facilitador voluntário e o sigilo sobre o que foi abordado durante a sessão de mediação” (UFG, 2019a).

6.5 Competência de atuação e trâmite dos Processos da CPRAC

Das informações extraídas da página oficial da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2023a) e da Resolução CONSUNI nº 02 de 22 de fevereiro de 2019 (UFG, 2019c), conclui-se que não são todos os processos aptos a serem encaminhados à CPRAC. A lide em questão deve trazer um litígio de natureza interpessoal.

Desta forma, somente serão encaminhados para sessão de mediação lides cujo objeto envolva “direitos disponíveis ou direitos indisponíveis que admitam a transação” (art. 4º).

Para tanto, sugere-se ao denunciante que seja claro e objetivo ao informar a questão objeto da lide. Indica, ainda, 4 (quatro) elementos que devem conter a denúncia para que a apreciação seja conclusiva quanto possibilidade ou não de atuação da CPRAC. Deve ser informado: o quê, onde, quando e quem (UFG, 2019a).

Primeiro, é necessário descrever os fatos de forma clara e direta a fim de que a pessoa encarregada da análise possa compreender se o conflito é de natureza interpessoal.

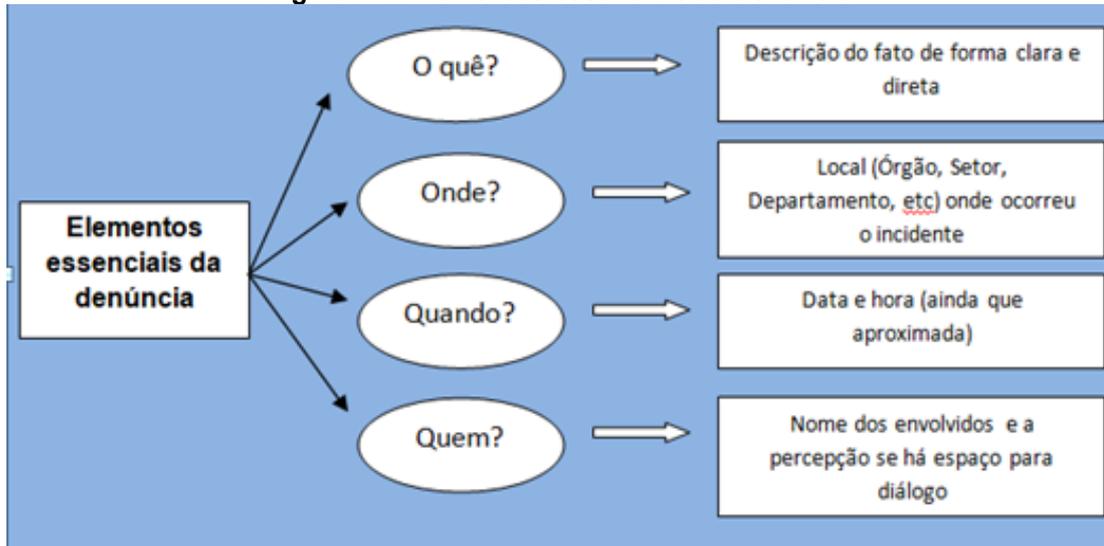
Segundo, deve-se informar onde ocorreu o incidente (indicar o Departamento, Setor, Campus, Município, etc).

Terceiro, há que se informar a data e hora (ainda que aproximada) do ocorrido, tendo em vista que tais elementos facilitam a busca por coleta de provas, como registros de câmeras de vigilância.

Por fim, deve-se indicar o nome dos indivíduos envolvidos e, se possível, a percepção se há espaço para o diálogo para resolver a questão.

A Figura 12 resume os elementos essenciais sugeridos para compor as denúncias eventualmente encaminhadas:

Figura 12 - Elementos essenciais da denúncia



Fonte: UFG (2019b)

É atribuição da CPRAC gerir e mediar conflitos de natureza interpessoal, ou seja, aqueles que envolvem pessoas ou grupo de pessoas com interesses antagônicos e, ainda que aparentemente, incompatíveis.

Extraí-se do site oficial da Universidade Federal de Goiás um breve resumo do que é considerado conflito interpessoal para atuação da CPRAC (UFG, 2019a), ao afirmar que:

Conflito interpessoal é aquele que surge de uma divergência entre dois ou mais indivíduos. No ambiente de trabalho pode ter inúmeras razões, sendo elas, aparentes ou ocultas. No contexto das organizações, o relacionamento interpessoal é de extrema importância, pois não sendo harmonioso, ou a comunicação estando prejudicada, pode deteriorar o ambiente de trabalho. Os conflitos podem emanar de inúmeras variáveis, por exemplo, divergência de interesses, incompatibilidade de objetivos, pontos de vista antagônicos, diferenças culturais, discordâncias quanto aos processos de trabalho, disputas por recursos escassos, interpretações discrepantes de normas do departamento até comentários em redes sociais. Muitas vezes as pessoas trocam insultos, tentam responsabilizar o outro, humilhações, ofensas passam a ser comuns, desencadeando um espiral de conflito que pode desembocar em situações de violência gerando um impacto emocional negativo relevante.

A Resolução CONSUNI nº 02 de 22 de fevereiro de 2019 (UFG, 2019c) que institui a Câmara de Prevenção e Resolução de Conflitos (CPRAC), determinou o trâmite que procedimento da mediação deve seguir a partir da denúncia.

A partir de denúncias que chegam ao Gabinete do Reitor (diretamente ou pelo órgão da Ouvidoria), esta é encaminhada ao Coordenador da Comissão de Processos

Administrativos. O trâmite é assim porque a CPAD é vinculada diretamente ao Gabinete do Reitor (UFG, 2011).

A partir daí abrem-se duas possibilidades: se houver possibilidade de autocomposição, a denúncia é encaminhada à CPRAC para fins de audiência de mediação. Caso contrário o processo segue o trâmite que pode resultar em termo de ajustamento de conduta, processo investigativo, correccional ou arquivamento

O juízo de admissibilidade incidirá sobre os elementos mínimos que autorizem o prosseguimento da denúncia. Observará se ela possui os elementos acima citados: descrição minuciosa dos fatos, local onde ocorreram, data e quem são os envolvidos.

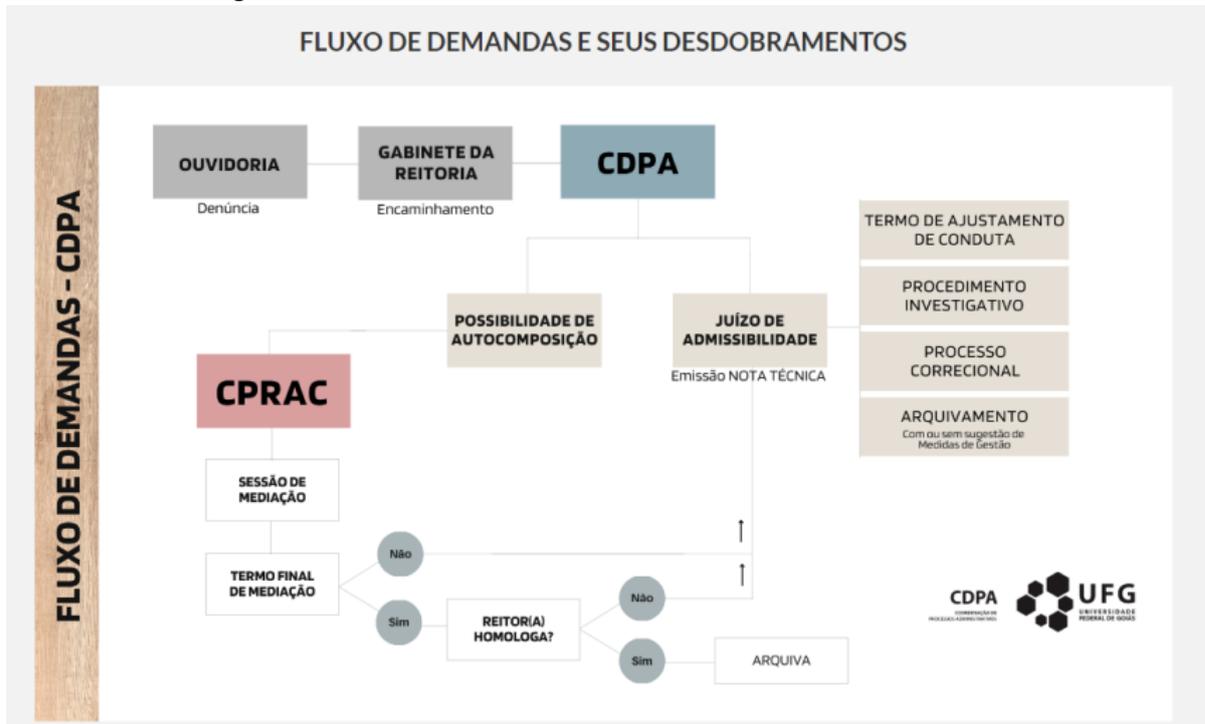
À vista de tais elementos, observará se o objeto da mediação versa sobre direitos disponíveis ou indisponíveis, que admitam transação. Este fato é importante, pois o objetivo final das sessões é obter um acordo, normalmente baseado em concessões recíprocas, o que é impossível em se tratando de direito indisponível.

Se não houver autocomposição, os autos serão “devolvidos ao Coordenador da CDPA para proferir o juízo de admissibilidade do processo, sugerindo o procedimento pertinente para a continuidade da instrução do feito” (art.12).

Se houver a autocomposição, será lavrado o Termo Final de Mediação, que deve ser assinado pelas partes e mediadores, cabendo ao Coordenador-Geral encaminhar ao Reitor para análise, homologação e demais providências (art. 11, § 1º). Ainda, salvo descumprimento, não será instaurado procedimento disciplinar pelos mesmos fatos objeto do ajuste (art. 11, § 2º).

A Figura 13 mostra o fluxo de demandas e seus desdobramentos:

Figura 13 - Fluxo das demandas e desdobramentos CDPA/UFG



Fonte: UFG (2019b)

A Resolução ainda prevê uma hipótese interruptiva de prescrição. A prescrição é um instituto que visa trazer segurança jurídica para os envolvidos na lide. Não é razoável que uma pessoa passe o resto da vida como se a “espada de Themis” estivesse sempre pairando sob sua cabeça, pronta para desferir-lhe um golpe quando menos esperasse.

Visando trazer segurança jurídica e equilíbrio nas relações jurídicas, o legislador instituiu a prescrição. Basicamente, ela configura o tempo determinado para que alguém busque resolver uma pretensão resistida através do processo. Ultrapassado este tempo já não é possível se socorrer dos meios legais para resolver a questão.

A Administração Pública também obedece a prazos prescricionais, os quais variam caso a caso. Neste sentido, a lei estabelece o prazo no qual o Estado deve agir para exercer o seu direito de, por exemplo, cobrar dívidas, anular atos administrativos e aplicar penalidades.

A Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, versa sobre os prazos prescricionais no seu art. 142. E mais, estabelece que esta “começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido” (§ 1º).

Neste ponto cabe um destaque: a prescrição começa a correr a partir que o fato se tornou conhecido para quem? O enunciado da Súmula nº 635 do Superior Tribunal de Justiça elucida a questão estabelecendo que a prescrição se inicia a partir em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato:

Os prazos prescricionais previstos no art. 142 da Lei n. 8.112/1990 iniciam-se na data em que a **autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato**, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido - sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar - e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção (**destacamos**).

Tais prazos variam conforme a penalidade a ser aplicada e preveem que a prescrição da ação disciplinar ocorra em 180 (cento e oitenta) dias nos casos onde a penalidade é a advertência e em 2 (dois) anos, quando a penalidade a ser aplicada é a de suspensão (art. 142, II e III).

Assim, o processo administrativo disciplinar e a sindicância acusatória têm um prazo para começar e, se for o caso, encerrar com a aplicação da penalidade. A fim de evitar a ocorrência da prescrição, sobretudo nos casos em que a penalidade prevista é de advertência e suspensão (e, portanto, o lapso para sua ocorrência é menor), a norma prevê eventos que permitem a interrupção do curso da prescrição.

Desta forma, a Lei nº 8.112/90 estabeleceu que “os prazos de prescrição previstos na lei penal se aplicam às infrações disciplinares capituladas também como crime” (§ 2º). Ainda, ressaltou que a “abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente” (§ 3º).

A Resolução CONSUNI nº 02 de 22 de fevereiro de 2019 (UFG, 2019c), estabeleceu um prazo específico de prescrição a ser aplicado nas denúncias submetidas à apreciação do CPRAC. Dispôs que se considera “instituída a mediação na data para a qual for marcada a primeira reunião de mediação” (Art. 13), bem como estabeleceu que “durante o transcurso do procedimento de mediação, ficará suspenso o prazo prescricional” (parágrafo único do art. 13).

O teor da Súmula nº 635 - STJ já citada fala que o prazo prescricional começa a correr a partir do conhecimento do fato pela autoridade competente para instaurar o

processo administrativo. Daí decorre a necessidade de previsão, no regulamento, da suspensão do prazo prescricional durante o procedimento de mediação.

Cabe lembrar que a CPRAC (Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflito) é vinculada à CDPA (Coordenação de Processos Administrativos) que, por sua vez, vincula-se diretamente ao Gabinete do Reitor. Em virtude deste fato, não é crível que as denúncias que chegam ao seu Gabinete lhes sejam alheias ao conhecimento - necessário se faz prever a suspensão da prescrição.

A norma que trata da criação da CPRAC ainda prevê a responsabilidade do Coordenador-Geral em “dar publicidade aos dados estatísticos da CPRAC, em sítio eletrônico oficial, observada a confidencialidade quanto às partes e os dados sensíveis do processo” (art. 14). Assim, tal divulgação deve obedecer a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), bem como as alterações que lhe são posteriores.

Por fim, a norma prevê no art. 15 a exclusão da aplicação da Resolução aos discentes do “Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação da Universidade Federal de Goiás - CEPAE/UFG, em razão de sua normatização pela Resolução CEPAE nº 02/2015 (UFG, 2015)”. Desta forma, e em razão da existência de normativa própria trazida pelo art. 15 da Resolução de criação do CPRAC, esta é a única exceção de não aplicação da referida norma em relação aos discentes.

Tal fato indica que os demais discentes vinculados à Universidade Federal de Goiás são abrangidos pela norma que prevê a sujeição à Câmara de Mediação para resolução de conflitos interpessoais no âmbito da Universidade. É este o entendimento que se extrai no art. 2º da referida norma que define a atuação da Sessão de Mediação “em casos de conflitos interpessoais entre servidores e/ou estudantes da UFG, encaminhados ao Gabinete da Reitoria” (art. 2º).

6.6 Corregedoria e Ouvidoria da Universidade Federal de Goiás

Ambas Universidades se sujeitam à mesma legislação. Assim, a mesma norma que obriga a Instituição de Ouvidorias e Unidades Setoriais do Sistema de Correição no ambiente universitário aplica-se às duas entidades.

Cumprido destacar, em apertada análise, a estrutura encontrada no sítio oficial e hiperlinks da UFG a respeito da Ouvidoria e Corregedoria.

O site do governo federal que traz a lista das corregedorias (BRASIL, 2023) informa a existência de uma Unidade Setorial Correicional que atua na Universidade Federal de Goiás. Importa informar que a titularidade da Unidade Correicional é hoje exercida pelo mesmo servidor, Tancredo Elvis Santos Silva, Coordenador Geral da CPRAC (Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos) da UFG.

Outras informações que podem ser retiradas da página governamental, são os links que remetem ao site, que seria da Corregedoria (cdpa.ufg.br) e do canal do youtube colocado à disposição dos usuários para obtenção de maiores informações e consulta (UFG, 2023b). Ambos remetem a informações a respeito da CDPA (Coordenação de Processos Administrativos) da UFG, da qual a Câmara de Mediação é parte integrante.

Com relação à ouvidoria da UFG, esta se sujeita a mesma legislação federal que a UTFPR. Tendo em vista a autonomia que possui cada universidade de emitir normas complementares a respeito do funcionamento e atuação da Ouvidoria, a UFG emitiu a Resolução - CONSUNI ° 27/2018 (UFG, 2018), a fim de estabelecer orientações para a atuação desta na Universidade.

Da norma acima, destacam-se dois trechos com atribuições específicas estabelecidas: primeira, a que atribui à ouvidoria capacidade de “sugerir, se for o caso, a adoção de mediação e conciliação, com a finalidade de ampliar e aperfeiçoar os espaços de relacionamento e participação no ambiente universitário, a serem realizadas por órgão competente” (Art. 14, III).

Segundo, estabelece que a Ouvidoria da UFG “sempre que considerar necessário, poderá sugerir ao Reitor a abertura de sindicância ou processo administrativo, sessão de mediação e termo de ajustamento de conduta, como forma de encaminhamento às manifestações recebidas” (Art. 35).

Assim, como ressaltado em relação à UTFPR, as Unidades de Corregedoria e Ouvidoria também possuem um papel fundamental no que se refere à resolução de conflitos no ambiente universitário.

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo deste capítulo é apresentar os resultados do estudo comparativo realizado a partir dos dados coletados nos sítios oficiais das Universidades estudadas, tendo como ponto de partida as informações neles disponíveis, bem como os *hiperlinks* relacionados ao conteúdo das referidas páginas digitais.

Apresenta-se a estrutura, organização e legislação disponível em cada Universidade, relacionado com o objeto de pesquisa. Os principais resultados da análise dos dados coletados são apresentados e os principais aspectos no que se refere à aplicação do consenso e da utilização da Câmara de Mediação para resolução de conflitos no ambiente das Universidades estudadas são relatados. Para tanto, o capítulo 7 (sete) é dividido em dois.

A primeira parte aborda a natureza jurídica das Universidades estudadas, a sujeição legal que ambas possuem em comum, sobretudo na ordem constitucional e em relação à legislação federal.

A segunda, demonstra a estrutura orgânica e normativa das Universidades; destaca sua natureza multicampi; o papel do Conselho Universitário como órgão deliberativo máximo; descreve a estrutura da Reitoria e principais órgãos e ela vinculados e, por fim, as estruturas que trabalham com a resolução de conflitos no ambiente universitário.

7.1 Natureza jurídica das Universidades estudadas

Tanto a UTFPR quanto a UFG são entidades pertencentes à administração pública federal e possuem a natureza jurídica de autarquia pública federal. Ambas são vinculadas ao Ministério da Educação e possuem, com o Governo Federal, uma relação de vinculação, tendo em vista que é próprio da autarquia possuir uma autonomia administrativa para o exercício das funções descentralizadas.

Tal relação de vinculação (e não subordinação hierárquica) visa permitir ao ente Central exercer um controle finalístico de suas atividades, com o objetivo de garantir que estas exerçam suas funções em estrita obediência ao determinado pela lei que as criaram.

Assim, neste ponto, ambas se assemelham. O Quadro 3 mostra a referência normativa retirada dos documentos institucionais em relação à natureza jurídica de ambas:

Quadro 3 - Natureza jurídica - Quadro comparativo

UTFPR	UFG
PDI 2017-2022: “A UTFPR...regida pela Lei nº 11.184/2005, possui natureza jurídica de autarquia de regime especial, é vinculada ao MEC e goza de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e de gestão financeira e patrimonial (UTFPR, 2017b)”.	Estatuto UFG: “Instituição Pública Federal de Ensino Superior, também denominada pela sigla UFG, pessoa jurídica de direito público na modalidade de autarquia (UFG, 2022a)”.

Fonte: Autoria própria (2023)

Desta forma, as duas Universidades são autarquias públicas federais, vinculadas ao Ministério da Educação e possuem, sempre na forma da lei, autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

As características atribuídas à autarquia, não significa liberdade plena para agir como bem entender. Isto porque estas não possuem o poder de criar o próprio direito de forma autônoma, mas sim a capacidade de se autoadministrar em relação aos assuntos específicos que lhes foram destinados na lei que as instituiu, pela pessoa pública política que as criou (PIETRO, 2023).

Tal adstrição à lei e normas constitucionais não deve ser interpretada como um engessamento da máquina estatal, uma vez que os limites legais e constitucionais impostos às autarquias devem ser interpretados em sintonia com os demais princípios constitucionais e normativos que regem a boa administração. Sem um mecanismo de ponderação entre princípios que aparentemente são conflitantes, torna-se quase impossível exigir que as entidades acompanhem a evolução social e preste um trabalho eficiente ao cidadão, seu cliente final.

Tais observações são necessárias, uma vez que entre as liberdades que a universidades possuem, relacionadas a autogestão, está a de editar atos normativas que coloquem em funcionamento a máquina autárquica para atingimento dos seus fins legais e sociais. Neste espaço de liberdade normativa, as Universidades criam e modificam seus estatutos, regimentos e demais documentos de gestão, inclusive criando órgãos que entender necessários na estrutura Universitária que contribuam para a execução de seus fins.

Assim, no próximo tópico há o comparativo da estrutura das Universidades estudadas, com enfoque nos órgãos vinculados à Reitoria de cada Instituição.

7.2 Estrutura organizacional e normativa das Universidades estudadas

Apresenta-se, no presente trabalho, um enfoque aos órgãos vinculados às Reitorias das duas Universidades. O viés se justifica no fato de que a Reitoria, como órgão singular máximo da Universidade, estabelece o contorno estrutural da gestão Universitária. Ela tem a capacidade de vincular à sua estrutura os setores, departamentos, entidades e demais órgãos que julgar necessários ao desempenho do plano de trabalho indicado como ideal pela comunidade acadêmica.

Considerando que ambas possuem, pelo art. 207 da Constituição Federal, “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial” na forma da lei (BRASIL, 1988), cada uma apresenta estruturas diferentes embora, em alguns aspectos, possuam órgãos semelhantes.

As estruturas apresentadas estão nos documentos disponíveis nos sítios eletrônicos de cada Instituição. Regra geral, as estruturas são assemelhadas e coloca a Reitoria como órgão central. No entanto, cada entidade tem suas peculiaridades, até pelos históricos de criação e estruturação distintos.

No aspecto normativo, as Universidades, de modo geral, possuem capacidade jurídica para disciplinar assunto de sua competência e o fazem por meio de atos normativos, a exemplo das Portarias, Ordens de Serviço, Instruções Normativas e Resoluções.

O Conselho Universitário ocupa o ápice da estrutura organizacional das Universidades, como órgão máximo nos aspectos normativo, deliberativo, de planejamento e administração de recursos, conforme demonstram os organogramas disponíveis no trabalho. O Quadro 4 utiliza como órgão de referência a Reitoria, sendo que ambas têm órgãos vinculados à sua estrutura conforme cada uma julgou ser melhor à gestão universitária.

Samambaia. Atua também com um polo da Universidade na cidade de Firminópolis, interior de Goiás.

A UTFPR, que já atuava no modelo multicampi, obteve autorização do Ministério de Educação na sua lei de criação para funcionamento nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco Ponta Grossa, Toledo e Santa Helena. O Campus Curitiba, além da estrutura Central, atua também nas sedes Ecoville e Neoville.

Por fim, destaque-se que a Universidade Federal de Goiás atua primordialmente na capital e região metropolitana de Goiás, com exceção do polo de Firminópolis, interior do Estado. Já a Universidade Tecnológica Federal do Paraná atua, além da capital, por diversas cidades do interior do Paraná, o que torna a gestão uniforme ainda mais desafiadora, não obstante a autonomia dada aos campi do interior do Estado por capítulo regimental específico.

Por fim, o Quadro 5 compara as normas de cada Universidade, notadamente as que autorizam estas a adotarem um modelo multicampi em sua estrutura organizacional:

Quadro 5 - Comparativo da estrutura multicampi

ESTRUTURA MULTICAMPI	
UTFPR	UFG
<p>=> Lei de criação da UTFPR (BRASIL, 2005c):</p> <p>Art. 2o A UTFPR reger-se-á pelos seguintes princípios:</p> <p>.....</p> <p>VII. organização descentraliza da mediante a possibilidade de implantação de diversos campi inserindo-se na realidade regional, oferecendo suas contribuições e serviços resultantes do trabalho do ensino, da pesquisa aplicada e extensão;</p>	<p>=> Estatuto da UFG (UFG, 2021):</p> <p>Art. 1º A Universidade Federal de Goiás, Instituição Pública Federal de Ensino Superior, também denominada pela sigla UFG, pessoa jurídica de direito público na modalidade de autarquia, criada pela Lei Nº 3.834C, de 14 de dezembro de 1960, é uma instituição pública federal de educação superior, laica, com sede em Goiânia, capital do estado de Goiás, composta de múltiplos câmpus (Redação dada pela Resolução CONSUNI-CEPEC-CC/UFG Nº 01, de 29 de janeiro de 2021).</p> <p>.....</p> <p>Art. 13. A UFG se estrutura em múltiplos câmpus (Redação dada pela Resolução CONSUNI-CEPEC-CC/UFG Nº 01, de 2021).</p>

<p>=> Estatuto da UTFPR (UTFPR, 2018b)</p> <p>Art. 1o A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Instituição Federal de Ensino Superior, com sede e foro na Cidade de Curitiba, Estado do Paraná, oriunda da transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, por meio da Lei nº 11.184, de 7 de outubro de 2005, com natureza jurídica de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação, pessoa jurídica de direito público, reger-se-á pela legislação federal pertinente em vigor, por este Estatuto, pelo Regimento Geral, pelos Regulamentos e resoluções internas.</p> <p>Parágrafo único. A Universidade possui Câmpus, com autorização de funcionamento pelo Ministério da Educação, nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Toledo e Santa Helena, no Estado do Paraná, cada um com o foro da Seção Judiciária respectiva, da Justiça Federal. (Redação dada pela Deliberação COUNI nº 14, de 23 de junho de 2017)</p> <p>Art. 2o A Universidade goza de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa, de gestão financeira e patrimonial e reger-se-á pelos seguintes princípios:</p> <p>.....</p> <p>XI. organização descentralizada mediante a possibilidade de implantação de diversos Câmpus, inserindo-se na realidade regional, oferecendo suas contribuições e serviços resultantes do trabalho do ensino, da pesquisa aplicada e extensão; (Redação dada pela Deliberação COUNI nº 14, de 23 de junho de 2017)</p>	
<p>=> Regimento Geral da UTFPR (UTFPR, 2018a):</p> <p>Art. 95. A UTFPR terá Assessorias que atenderão diretamente à Reitoria, às Diretorias de Gestão, às Pró-Reitorias e às Diretorias-Gerais dos Câmpus e prestarão suporte nas áreas de desenvolvimento institucional e desenvolvimento acadêmico (Redação dada pela Deliberação COUNI nº 14, de 23 de junho de 2017).</p> <p>Parágrafo único. O Reitor, no uso de suas atribuições, na medida de suas necessidades e disponibilidades orçamentárias, poderá criar novas Assessorias, modificar ou extinguir as existentes.</p>	

Reservadas as particularidades de cada Instituição, ambas funcionam num sistema multicampi. Tal organização requer uma coordenação de trabalhos e desempenho de atividades de forma conjunta e harmônica, com vistas ao atingimento dos objetivos institucionais, sobretudo naqueles esquadrihados no quadriênio através do PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional de cada entidade.

Destacar a estrutura multicampi de ambas as Universidades demonstra que qualquer estrutura organizacional nova, deve necessariamente prever seu acesso a todos os campi da entidade. Em tempos de crescentes avanços tecnológicos, ainda que se estabeleça um acesso remoto via plataformas digitais, não é crível que algum campus, por mais distante da sede, não seja beneficiado com o mesmo tratamento daqueles que desfrutam da estrutura Central.

7.2.2 Conselho Universitário

As normas, regulamentos e estratégias de administração de políticas públicas, devem necessariamente tramitar pelos Conselhos Superiores das Universidades, uma vez que estes representam os órgãos máximos de gestão e tomada de decisão da organização. Estes desempenham um papel fundamental para tecer as políticas e diretrizes do funcionamento da Universidade.

Dentre os Conselhos existentes destaca-se o Conselho Universitário de cada entidade. Sua composição abrange as mais diversas categorias representativas que reflete as diversas visões e anseios daqueles que são representados neste órgão.

Na UTFPR, já na sua Lei de criação (BRASIL, 2005c) estabelece no seu que a “administração superior da UTFPR será exercida pelo Reitor e pelo Conselho Universitário” (art. 9º), deixando a competência deste para ser regulada por meio de normas específicas. Já de início se percebe a importância da atuação do órgão nas tomadas de decisões das Universidades, a ponto de colocá-lo no mesmo artigo que o Reitor, autoridade máxima singular no âmbito desta organização.

Como citado, em virtude do histórico de criação de ambas as Instituições, a Lei de criação da UFG (BRASIL, 1960) não cita de forma específica que o Conselho Universitário atua na gestão superior desta entidade. No entanto, uma leitura mais atenta dos demais artigos da citada lei deixa clara a ação de gestão deste na Universidade.

Isto se nota com a afirmação de que a “agregação de outro curso ou de outro estabelecimento de ensino depende de parecer favorável do Conselho Universitário” (art. 2º, § 2º da lei de criação). Ainda, quando a lei versa a respeito da constituição patrimonial da entidade, destaca que em relação a aplicação de saldos de receita própria, recursos orçamentários entre outros “depende de deliberação do Conselho Universitário e somente poderá sê-lo em bens patrimoniais ou em equipamentos, instalações e pesquisas, vedada qualquer alienação sem expressa autorização do Presidente da República” (art. 3º, parágrafo único).

Além das leis de criação, as normas internas, como o Estatuto e o Regimento interno destas Universidades, versam a respeito do Conselho Universitário.

Na UTFPR, o Estatuto elege tal conselho como órgão “Deliberativo Máximo” da Universidade (art. 6º). Tal importância é ratificada por esta norma que imputa ao Conselho Universitário a responsabilidade de exercer a competência nas “decisões para execução da política geral, de conformidade com o estabelecido no Projeto Político-Pedagógico Institucional, no Plano de Desenvolvimento Institucional, neste Estatuto, no Regimento Geral e Regulamento próprio” (art. 8º).

Na UTFPR, o Regimento Geral da Universidade afirma, de forma reiterada, ser o Conselho Universitário o “órgão máximo, normativo, deliberativo e de planejamento nas dimensões acadêmica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar...” (art. 4º). Ainda emite um comando abrangente sob sua atuação ao afirmar que referido órgão poderá “pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse ou responsabilidade da Universidade” (art. 6º).

O mandado descrito no art. 6º acima se constitui numa norma em branco, já que nela se podem incluir os mais diferentes assuntos, desde que haja um nexo causal entre a demanda apresentada e o interesse ou responsabilidade da Instituição.

Destaque-se, ainda, que o Regulamento específico do Conselho Universitário da UTFPR inclui dois mandamentos que, dada a sua importância para este trabalho merecem destaque. A norma estabelece que é competência do referido conselho “formular, aprovar, acompanhar e avaliar a política e o desenvolvimento institucional de ensino, da pesquisa, da extensão, de pessoal, de recursos financeiros, de infraestrutura e de gestão da UTFPR” (art. 9º, IV) e, também, reputa como de competência deste órgão “aprovar o Regimento Geral, o Regimento dos Câmpus,

Regulamentos dos Conselhos Especializados e Fóruns Consultivos da UTFPR e suas modificações” (art. 9º, VIII). A importância de tais dispositivos será adianta esclarecida.

Com relação à UFG, destaque-se do Estatuto as principais e mais importantes normas a respeito do seu Conselho Universitário. O referido documento relaciona o Conselho Universitário da Instituição ao que denomina “Administração Central da UFG”, juntamente com outros órgãos, a exemplo da Reitoria (art. 15).

A norma também deixa claro que o Conselho Universitário é “órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da Universidade” (art. 21) e traz uma relação de competências a serem por este exercidas. Dentre as atribuições, destacam-se aquelas relacionadas à “aprovação da criação, modificação, extinção, da estrutura interna” dos órgãos existentes na Universidade (Art. 21, XI, XII, XIII), bem como a vinculação administrativa entre os “Órgãos Administrativos e Suplementares da Universidade” (Art. 21, XIV).

O Quadro 6 traz as principais normas das entidades estudadas que versam sobre a posição na estrutura organizacional do Conselho Universitário em ambas as Instituições e sua importância para a gestão universitária.

Quadro 6 - Quadro comparativo - Conselho Universitário

ESTRUTURA SUPERIOR: CONSELHO UNIVERSITÁRIO	
UTFPR	UFG
<p>=> Lei de criação da UTFPR (BRASIL, 2005c) Art.9º A administração superior da UTFPR será exercida pelo Reitor e pelo Conselho Universitário, no âmbito de suas respectivas competências. § 1º A Presidência do Conselho Universitário será exercida pelo Reitor da UTFPR. § 2º O Vice-Reitor substituirá o Reitor em suas faltas ou impedimentos legais ou temporários. § 3º O estatuto da UTFPR disporá sobre a composição e as competências do Conselho Universitário, de acordo com a legislação pertinente.</p>	<p>=> Lei de criação UFG (BRASIL, 1960) Art. 2º... § 2º A agregação de outro curso ou de outro estabelecimento de ensino depende de parecer favorável do Conselho Universitário e de deliberação do Governo na forma da lei e, bem assim a desagregação. Art. 3º O patrimônio da Universidade Federal de Goiás será formado por: Parágrafo único. A aplicação desses saldos depende de deliberação do Conselho Universitário e somente poderá sê-lo em bens patrimoniais ou em equipamentos, instalações e pesquisas, vedada qualquer alienação sem expressa autorização Presidente da República.</p>

=> Estatuto da UTFPR (UTFPR, 2018b) :

Art. 6º - São órgãos superiores da administração universitária:

I. Deliberativo máximo:

a) Conselho Universitário.

II. Deliberativos especializados:

- a) Conselho de Graduação e Educação Profissional;
- b) Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação;
- c) Conselho de Relações Empresariais e Comunitárias; e
- d) Conselho de Planejamento e Administração.

III. Executivo:

a) Reitoria.

IV. Fóruns Consultivos:

- a) Fórum de Desenvolvimento da UTFPR;
- b) Fórum dos Executivos dos Municípios; e
- c) Fórum Empresarial e Comunitário.

V. Órgão de Controle:

a) Auditoria.

§ 1º - O detalhamento da estrutura organizacional da UTFPR e as atribuições de seus dirigentes serão estabelecidos no Regimento Geral.

.....
Art. 8º - O Conselho Universitário - COUNI - é o órgão deliberativo máximo da Universidade, ao qual competem as decisões para execução da política geral, de conformidade com o estabelecido no Projeto Político-Pedagógico Institucional, no Plano de Desenvolvimento Institucional, neste Estatuto, no Regimento Geral e Regulamento próprio.

=> Estatuto da UFG (UFG, 2021) :

Art. 7º A UFG estrutura-se da seguinte forma:

I- Administração Central da Universidade;

II- os câmpus da Universidade; (Redação dada pela Resolução CONSUNI-CEPECCC/UFG Nº 01, de 2021).

III- Unidades Acadêmicas e Unidades Acadêmicas Especiais Da Administração Central da Universidade

Art. 15. Constituirão a Administração Central da UFG:

I- Assembleia Universitária, de caráter não deliberativo;

II- Conselho de Integração Universidade-Sociedade, de caráter não deliberativo;

III- Conselho Universitário;

IV- Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura;

V- Conselho de Curadores;

VI- Reitoria.

.....
 Art. 21. O Conselho Universitário - CONSUNI - é o órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da Universidade e terá por atribuições:

.....
 XI- aprovar a criação, modificação, extinção e estrutura interna dos Órgãos Administrativos da Universidade;

XII- aprovar a criação, modificação, extinção e estrutura interna dos Órgãos Suplementares da Universidade;

XIII- aprovar a criação, modificação, extinção e estrutura interna dos câmpus da Universidade que desenvolvem atividades de ensino, pesquisa e extensão de forma indissociável; (Redação dada pela Resolução CONSUNI-CEPECCC/UFG Nº 01, de 2021).

XIV- aprovar a vinculação administrativa dos Órgãos Administrativos e Suplementares da Universidade;

=> Regimento Geral da UTFPR (UTFPR, 2018a) :

Art. 4o O Conselho Universitário, órgão máximo, normativo, deliberativo e de planejamento nas dimensões acadêmica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, presidido pelo Reitor, tem sua composição, competências, organização e funcionamento definidos e regulados no Estatuto, neste Regimento Geral e em Regulamento próprio.

.....

Art. 6º O Conselho Universitário poderá pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse ou responsabilidade da Universidade.

=> Regulamento do Conselho Universitário da UTFPR (UTFPR, 2019) :

Art. 8º Ao Conselho Universitário competem as decisões para a normatização, execução e avaliação da política geral da UTFPR, de conformidade com o estabelecido na Lei nº. 11.134, de 07.10.2005; no Projeto Político-Pedagógico Institucional; no Plano de Desenvolvimento Institucional; no Estatuto; no Regimento Geral, no Regimento dos Câmpus e neste Regulamento.

Art. 9º Compete, ainda, ao Conselho Universitário:

.....

IV. formular, aprovar, acompanhar e avaliar a política e o desenvolvimento institucional de ensino, da pesquisa, da extensão, de pessoal, de recursos financeiros, de infraestrutura e de gestão da UTFPR;

.....

VIII. aprovar o Regimento Geral, o Regimento dos Câmpus, Regulamentos dos Conselhos Especializados e Fóruns Consultivos da UTFPR e suas modificações;

Fonte: A autoria própria (2023)

Por fim, resta retornar à questão que justifica a importância das normas aqui trazidas. Destacou-se os preceitos relacionados ao Conselho Universitário que indicam ser este um órgão de trâmite obrigatório de qualquer proposta de nova estrutura que vise criar órgão e alterar a atual existente na UTFPR.

As normas trazidas, embora contidas em legislações distintas, são uníssonas com relação ao fato de ser o Conselho Universitário o órgão deliberativo máximo da

Instituição. Ainda, atribuem a este uma série de competências, dentre elas a de analisar e aprovar a criação, modificação, o impacto financeiro e de gestão de pessoas em qualquer proposta de estrutura nova da Instituição.

7.2.3 Reitoria e órgãos vinculados

A gestão de uma Universidade é uma atividade complexa. Por isso, a Reitoria não é apenas composta pelo Reitor, mas também de vários Pró-reitores, Diretores, Assessores e Órgãos de Apoio. O Reitor é a autoridade máxima da Reitoria. Cabe a ele a representação da instituição, bem como tomar as decisões que entender estratégicas para uma boa gestão da universidade e supervisionar as atividades acadêmicas e administrativas da IFE.

Além de representar a Instituição junto a entidades governamentais, órgãos regulatórios e sociedade em geral, o Reitor, com auxílio de sua equipe de trabalho, atua no planejamento e implantação de programas acadêmicos, execução orçamentária, gestão de pessoas e formulação e execução de políticas institucionais.

A UTFPR traz a estrutura da Reitoria no art.20 do Estatuto da Universidade (UTFPR, 2018b) e no art. 31 do seu Regimento Geral (UTFPR, 2018a).

Na UFG, a estrutura da Reitoria está detalhada no art. 42 de seu Estatuto (UFG, 2021) e em seu Regimento Geral no art. 55 (UFG, 2015).

O Quadro 7 traz as principais normas da estrutura organizacional da Reitoria nas Universidades estudadas:

Quadro 7 - Quadro comparativo - Estrutura da Reitoria

ESTRUTURA DA REITORIA	
UTFPR	UFG
<p>=> Estatuto da UTFPR (UTFPR, 2018b) :</p> <p>Art. 20 - A Reitoria, Órgão Executivo que superintende todas as atividades universitárias, compreende:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Reitor; II. Vice-Reitor; III. Pró-Reitorias; IV. Assessorias; V. Órgãos de Apoio; VI. Procuradoria Jurídica; 	<p>=> Estatuto da UFG (UFG, 2021) :</p> <p>Art. 42. A Reitoria, órgão executivo central que administra e fiscaliza todas as atividades universitárias, será exercida pelo Reitor, nomeado na forma da lei, auxiliado pelo Vice-Reitor e assessorado pelas Pró-Reitorias, Chefia de Gabinete, Secretarias, Coordenadorias, Assessorias Especiais e Órgãos Suplementares e Administrativos da Universidade.</p>

<p>VII. Ouvidoria; e VIII. Diretorias. Parágrafo único - As atribuições, estrutura e competências serão definidas em Regimento Geral e nos Regulamentos específicos.</p>	<p>.....</p> <p>§ 2º Os Órgãos Administrativos da Universidade, bem como suas vinculações e competências, serão definidos em Resolução do Conselho Universitário e deverão possuir, quando necessário, sucursais nos câmpus instalados fora da RMG e que desenvolvem atividades de ensino, pesquisa e extensão de forma indissociável. (Redação dada pela Resolução CONSUNI-CEPEC-CC/UFG Nº 01, de 2021).</p> <p>§ 3º Os Órgãos Administrativos da Universidade terão Conselhos Consultivos Internos, cujas composições e competências serão fixadas no Regimento Geral da Universidade.</p> <p>§ 4º As atribuições das Secretarias, Coordenadorias e Assessorias Especiais serão estabelecidas pelo Reitor da UFG.</p>
<p>=> Regimento Geral da UTFPR (UTFPR, 2018a):</p> <p>Art. 31. A Reitoria compreende: I - Reitor; II - Vice-Reitor; III - Gabinete da Reitoria; IV - Pró-Reitorias; V - Assessorias; VI - Órgãos de apoio; VII - Procuradoria Jurídica; VIII - Ouvidoria; IX - Diretorias de Gestão; X - Diretorias-Gerais dos Campi. X - Diretorias-Gerais dos Câmpus. (Redação dada pela Deliberação COUNI no 14, de 23 de junho de 2017)</p> <p>Parágrafo único. Salvo autorização expressa do Conselho Universitário ou por força de lei, os titulares dos órgãos da Reitoria serão escolhidos dentre os integrantes do quadro de servidores ativos da Universidade, sendo suas designações ou nomeações feitas pelo Reitor, de acordo com os dispositivos fixados na legislação vigente, neste Regimento Geral e nos Regulamentos dos respectivos órgãos, quando houver.</p>	<p>=> Regimento Geral da UFG (UFG, 2015) :</p> <p>Art. 55. A Reitoria compreende: I- Gabinete do Reitor e do Vice-Reitor; II- Pró-Reitorias; III- Coordenadorias e Assessorias Especiais; IV- Órgãos Suplementares da UFG; V- Órgãos Administrativos da UFG.</p>

Fonte: Autoria própria (2023)

No que se refere à Procuradoria Jurídica, as Instituições obedecem a mesma legislação federal e devem, embora se admita variações de estrutura e hierarquia em virtude da autonomia de que gozam as Universidades Públicas, sujeitar-se igualmente às normas que regem estes órgãos.

O próximo item destaca as estruturas que, direta ou indiretamente, trabalham com a resolução de lides surgidas na Universidade, seja no recebimento e encaminhamento de denúncias, na aplicação de termos de ajustamento de condutas ou na mediação de confrontos interpessoais acontecidos na organização.

7.2.4 Órgãos de resolução de conflitos no ambiente universitário e conclusão do estudo

Este tópico detalha os principais órgãos que executam funções de gestão de conflito na Universidade. Principais, porque o diálogo na busca de um entendimento pacífico deve sempre estar presente no desempenho da atividade pública.

Embora haja variações de normas internas, constata-se que ambas as Universidades possuem estruturas destinadas à Corregedoria e Ouvidoria. Tais variações normativas decorrem principalmente da autonomia universitária, que dá liberdade ao gestor de cada entidade atribuir-lhe configuração organizacional e normativa específica, mediante a edição de atos internos (Resoluções, Portarias, ordens de serviço, entre outros).

Na Universidade Federal de Goiás, a Ouvidoria e principalmente a Corregedoria desempenham, guardadas as diferenças de atuação decorrentes das atribuições normativas de cada uma, as atribuições de recebimento de denúncias, processamento, proposição de termo de ajustamento de conduta, condução de procedimentos investigatórios e punitivos, até sua conclusão.

A nota de destaque, como já mencionado em tema específico, é que a CDPA (Coordenação de Processos Administrativos) é vinculada diretamente ao Gabinete do Reitor da UFG. Esta possui uma estrutura específica que trabalha com a resolução administrativa de conflitos: a CPRAC (Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos). A Coordenação Geral desta Unidade é atualmente exercida pelo mesmo servidor designado como titular da Unidade Setorial Correicional da Universidade Federal de Goiás.

A UTFPR também possui em atuação a Ouvidoria e a Corregedoria no seu organograma. Em relação a esta, foi criada por meio da Portaria Normativa GABIR/UTFPR no 23, de 30 de setembro de 2022 (UTFPR, 2022b), a Assessoria de Processos Administrativos da Instituição (ASPROD). Note-se que a referida norma

“instituiu a Assessoria de Processos Disciplinares (ASPROD), como unidade setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal na UTFPR”. Assim, a Assessoria foi designada como Unidade Setorial do Sistema Correicional na UTFPR, fundindo-as na mesma estrutura.

Este é o ponto central deste estudo: não há, no âmbito da UTFPR, uma Câmara de Mediação, provida de estrutura e pessoal treinado, para exercer o trabalho de prevenção e resolução de conflitos na Universidade, o que contribui com o trabalho exercido pela Ouvidoria e Corregedoria da Instituição, e cuja proposta de estrutura se faz neste trabalho.

Este estudo dedicou-se a demonstrar, de forma comparativa, as estruturas normativas e organizacionais existentes em duas Universidades Federais Brasileiras (UTFPR e UFG). Descreveu os órgãos nelas existentes dedicados à resolução de conflitos no ambiente Universitário, com foco principal na Câmara de Prevenção e Resolução de Conflitos, caso existente.

Ainda, trouxe argumentos jurídicos favoráveis e contrários a aplicação da consensualidade no âmbito da Administração Pública, concluindo que as posições até então discordantes foram superadas pela evolução normativa que o tema ganhou nos últimos anos.

A aplicação de mecanismos consensuais e negociais na gestão de conflitos, substitutivos à sanção, hoje é uma prática realizada na Administração Pública, inclusive nas Universidades Federais Brasileiras. O trabalho demonstra órgãos que atuam na gestão de conflitos no ambiente universitário, com foco na mediação e destacando a existência na UFG da atuação das Câmaras de Mediação de Conflitos, cuja proposta de estrutura na UTFPR é feita através do produto técnico-tecnológico e do estudo apresentado.

De início o trabalho descreve a semelhança de ambas na natureza jurídica, vinculação ao Ministério da Educação e sujeição às normas e à legislação federal que as duas entidades se submetem. Em seguida, compara a estrutura de cada uma, com foco no Conselho Universitário e nos órgãos diretamente vinculados à Reitoria, tendo em vista o papel desempenhado pelo Conselho Universitário e a vinculação dos órgãos que trabalham com gestão de conflitos à Reitoria.

O estudo demonstra a importância do Conselho Universitário na análise e aprovação da criação de qualquer nova estrutura na Universidade. A concentração da

análise nos órgãos vinculados à Reitoria decorre do fato que os órgãos atualmente existentes (Ouvidoria, Corregedoria, Coordenação de Processos Administrativos, Assessoria de Processos Administrativos) vinculam-se à Reitoria, que tem no Reitor sua máxima autoridade. Assim, uma estrutura de Câmara de Mediação na UTFPR, deve ser vinculada à Reitoria e ao Reitor, juntamente com os demais órgãos de resolução de conflito já existentes.

Com relação aos órgãos que hoje trabalham com o recebimento de denúncias e soluções de conflitos alternativos à sanção na Universidade, o estudo foca nos principais, como a Ouvidoria, Corregedoria, Assessorias e Coordenações de Processos Administrativos.

Há similaridades de atribuições em ambas Universidades, embora haja diferenças de constituição, atribuição normativa e de responsabilidade pela representação, decorrentes da autonomia que cada Universidade possui. A diferença fundamental encontrada ao comparar a estrutura de ambas é existência (e a inexistência no âmbito da UTFPR) de uma Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos.

Neste sentido, cabe destacar que a referida Câmara, não exclui a atuação da Ouvidoria e da Corregedoria. Pelo contrário. Estes órgãos atuam em conjunto e de forma harmônica na resolução dos conflitos. A atuação das Câmaras de Mediação e Resolução Administrativa de Conflitos já é uma realidade em diversas Instituições de Ensino Superior na esfera federal. Atuam de forma harmônica com a Corregedoria, buscando através da mediação soluções legais alternativas à aplicação da sanção.

Para exemplificar o protagonismo da Universidade Federal de Goiás em relação ao tema, no mês de agosto de 2023, esta entidade sediou o “II Encontro das Câmaras de Mediação das Instituições Federais de Ensino Superior 2023: mediação e o Enfrentamento da Violência no Ambiente Acadêmico”. O evento foi organizado com o objetivo de “promover a reflexão sobre de que maneira os serviços de mediação de conflitos implantados em Instituições Federais de Ensino Superior podem contribuir para o enfrentamento de situações de violência nos seus espaços, tais como Assédio Moral, Assédio Sexual e outras discriminações (UFG, 2023c)”.

Resta, neste ponto, resgatar elementos iniciais do trabalho, como forma de demonstrar que a finalidade do estudo foi atingida.

O primeiro objetivo específico foi “no âmbito das Universidades estudadas, analisar a estrutura organizacional destinada à resolução de conflitos”. O trabalho traz, através de descrições, fluxogramas e quadros comparativos, a estrutura das duas Instituições, relacionando-as ao tema da pesquisa e justificando a importância desta análise para a consecução do resultado final da pesquisa.

O segundo objetivo específico foi “no âmbito das Universidades, investigar as normas existentes que versem sobre resolução de conflitos”. O estudo traz as normas correlacionadas ao objeto da pesquisa, bem como as fundamenta na legislação que as originou, cuidando em mencionar as alterações ocorridas e disponíveis de cada norma.

O terceiro objetivo específico foi “comparar as estruturas que versem sobre resolução de conflitos existentes nas Universidades analisadas (se houver), com foco na utilização da mediação”. Este capítulo aponta as estruturas comuns (e aponta a existência de diferenças pontuais decorrentes da autonomia que cada Universidade possui em editar seus próprios atos normativos). Destaca, por fim, a diferença fundamental entre a UTFPR e UFG, qual seja, esta possui (e a primeira não) uma Câmara de Mediação que atue conjuntamente com os órgãos de Ouvidoria e Corregedoria no tratamento de denúncias e na utilização de instrumentos alternativos à aplicação da sanção como forma de solucionar as lides no ambiente universitário.

Assim, em resposta à pergunta de pesquisa: é possível haver uma Câmara de Mediação no âmbito da Universidade Tecnológica Federal do Paraná que promova a resolução de conflitos, através da mediação, como método alternativo à pena-sanção? O trabalho conclui que sim, é possível. A Câmara de Mediação já é uma realidade em muitas Universidades Públicas Federais e a existência de tal órgão não conflita com o trabalho da Ouvidoria e, principalmente, com as atribuições da Corregedoria.

O objetivo geral deste estudo, com foco na atividade das Câmaras de Mediação é “apresentar uma estrutura de Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos para a UTFPR, a partir da análise comparativa entre duas Universidades Federais”. Este objetivo é atingido e detalhado adiante e em {produto técnico-tecnológico - PTT}, que é parte integrante deste trabalho e busca trazer as diretrizes iniciais de uma estrutura deste órgão na UTFPR.

Este trabalho não tem a pretensão de fazer a efetiva instalação da referida Câmara, e nem poderia fazê-lo. Esta obra é apenas o primeiro passo que buscou demonstrar a viabilidade, o funcionamento e a estrutura deste órgão em uma Universidade Pública Brasileira.

Com base no estudo realizado, a estrutura proposta de uma Câmara de Mediação deve ser alicerçada, no mínimo, em 5 (cinco) eixos principais: 1) Emissão de ato normativo para fins de implantação do órgão na UTFPR; 2) Posição a ser ocupada pela Câmara de Mediação no ambiente organizacional da UTFPR; 3) Habilitação e capacitação dos futuros mediadores; 4) Princípios fundamentais que devem nortear o mediador e o procedimento de mediação; 5) Competência da Câmara de mediação (conflitos interpessoais e infrações de menor potencial ofensivo).

7.2.4.1 Emissão de ato normativo para fins de implantação do órgão na UTFPR

O trabalho demonstra que a estruturação prática de uma Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos inicia com a manifestação do gestor máximo da Instituição em compreender a atuação deste órgão no ambiente universitário e o desejo de implantá-lo. Por uma questão hierárquica, não basta a vontade de alguns servidores para que uma estrutura seja criada.

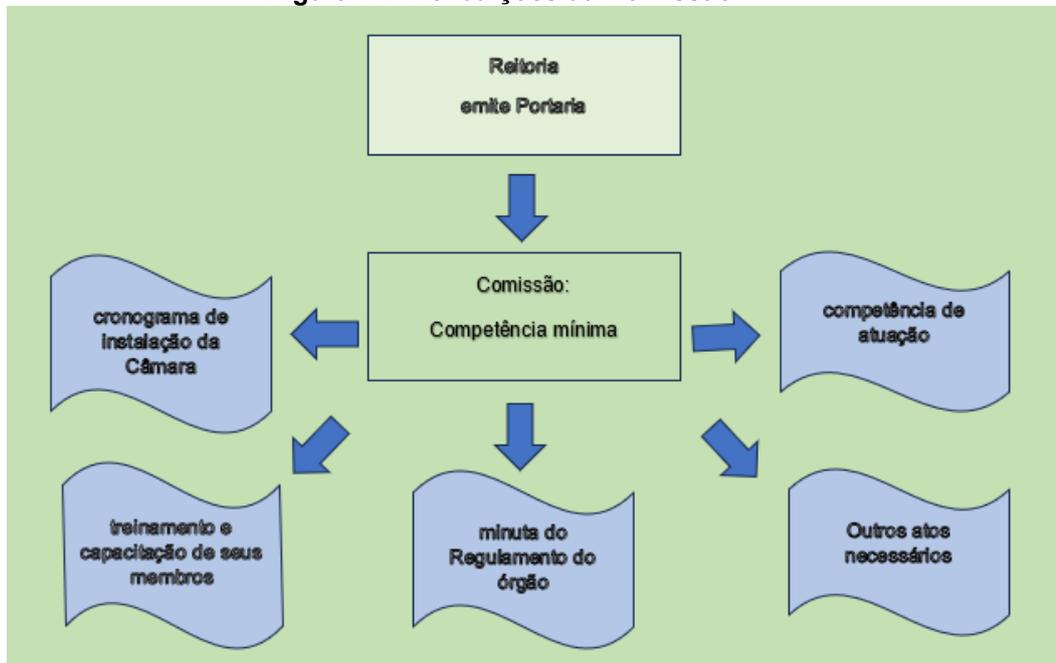
Há etapas a seguir, que se inicia com a emissão de um instrumento normativo que expresse a intenção de criá-lo, tendo em vista que uma nova estrutura depende de uma equipe habilitada para exercer o papel que o novo órgão deve desempenhar.

Este trabalho demonstra que a criação desta estrutura não só é viável, como já vem funcionando em outras Universidades Federais, a exemplo da Universidade Federal de Goiás. Assim, o Reitor deve principiar o processo com a emissão de uma Portaria designando comissão com a finalidade de instalar, no âmbito da UTFPR, uma Câmara de Mediação, com foco na prevenção e resolução administrativa de conflitos.

Aos integrantes desta Comissão, deve-se atribuir, no mínimo: a responsabilidade de detalhar o cronograma de instalação da Câmara, estruturação de treinamento e capacitação de seus membros, confecção de minuta do Regulamento do referido órgão a ser submetido a aprovação do Conselho Universitário, competência de atuação, e demais atos necessários ao seu funcionamento na

Universidade. Ainda, deve-se garantir a participação dos representantes da Ouvidoria e Corregedoria na referida Comissão. A Figura 14 ilustra esta etapa:

Figura 14 - Atribuições da Comissão



Fonte: Autoria própria (2023)

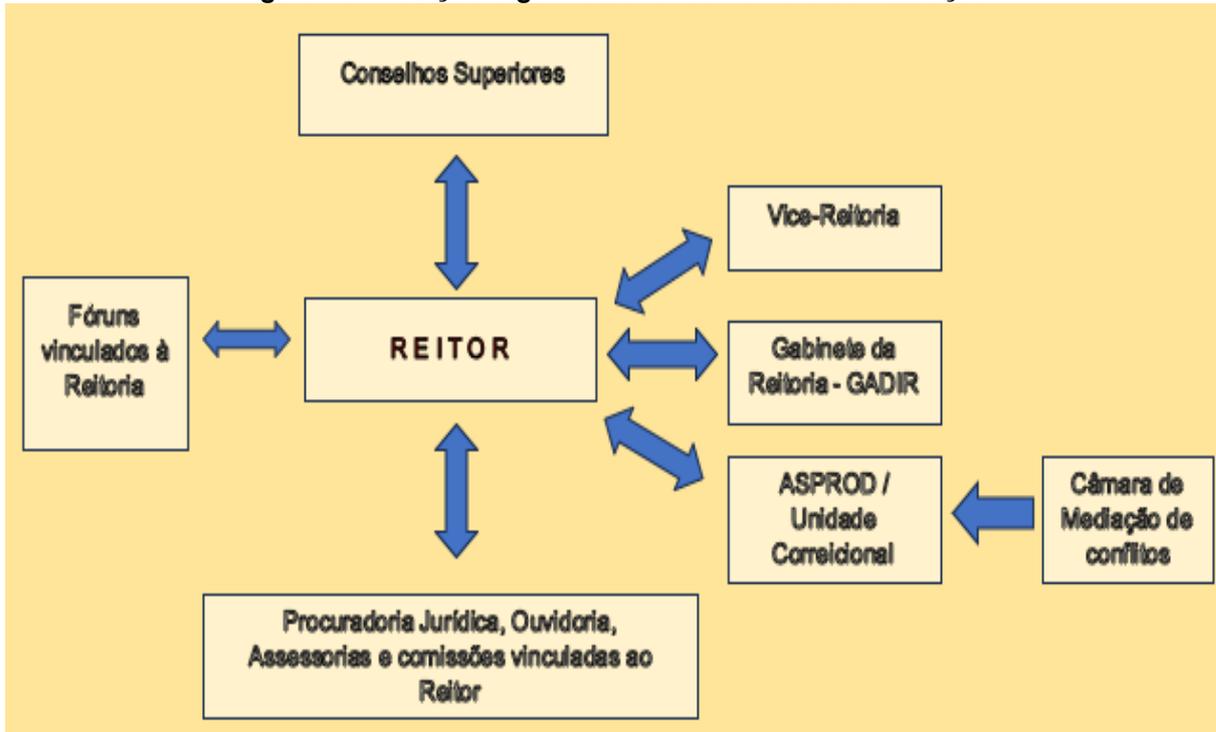
7.2.4.2 Posição a ser ocupada pela Câmara de Mediação no ambiente organizacional da UTFPR

O estudo demonstra que na Universidade Federal de Goiás, a Coordenação de Processos Administrativos - CDPA (UFG, 2019a) e a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos - CPRAC (UFG, 2019c), vinculam-se do ponto de vista organizacional ao Gabinete do Reitor.

Desta forma, a estrutura da Câmara de Mediação também deve ser vinculada ao Gabinete do Reitor. Recorde-se que a UTFPR, através da Portaria Normativa GADIR/UTFPR nº 23, de 30 de setembro de 2022, instituiu a Assessoria de Processos Disciplinares (ASPROD) designando-a como unidade setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal na UTFPR e **vinculou-a à autoridade máxima da Instituição** (UTFPR, 2022b). A autoridade máxima singular é o Reitor.

Assim, a Figura 15 representa a posição organizacional que a estrutura da Câmara de Mediação deve ocupar na UTFPR:

Figura 15 - Posição organizacional da Câmara de Mediação

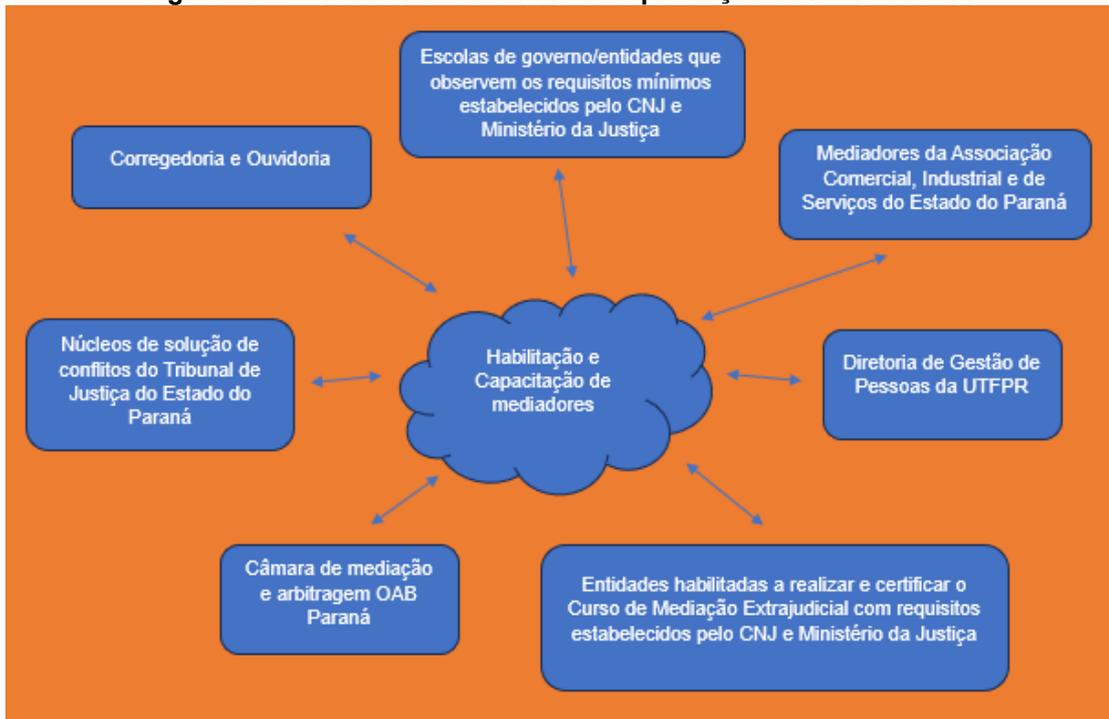


Fonte: Adaptado de UTFPR (2023a)

7.2.4.3 Habilitação e capacitação dos futuros mediadores

O trabalho mostra a necessidade de habilitar e capacitar os futuros mediadores. O histórico da Universidade Federal de Goiás (UFG, 2019a) trazido neste estudo evidencia que esta ação envolve vários setores da sociedade, razão pelo qual a Comissão designada para instalar a estrutura de Mediação deve buscar firmar acordos e convênios com entidades e pessoas com qualificação e experiência na atuação de mediar conflitos. A Figura 16 demonstra parcela da sociedade a ser envolvida nesta etapa:

Figura 16 - Entidades envolvidas na Capacitação dos Mediadores



Fonte: Adaptado de UFG (2019a) e UFG (2023e)

7.2.4.4 Princípios fundamentais que devem nortear o mediador e o procedimento de mediação

O estudo demonstra que existem princípios norteadores que não devem estar dissociados do procedimento de mediação e das características do mediador (UFG, 2019d). Na qualificação dos mediadores a Instituição deve buscar, no corpo de servidores e alunos, pessoas que possuam o perfil que se busca para o exercício do processo de mediação. A Figura 17 traz alguns destes princípios:

Figura 17 - Princípios da atividade do mediador e do procedimento da mediação



Fonte: Adaptado de UFG (2019d)

7.2.4.5 Competência da Câmara de mediação (conflitos interpessoais e infrações de menor potencial ofensivo)

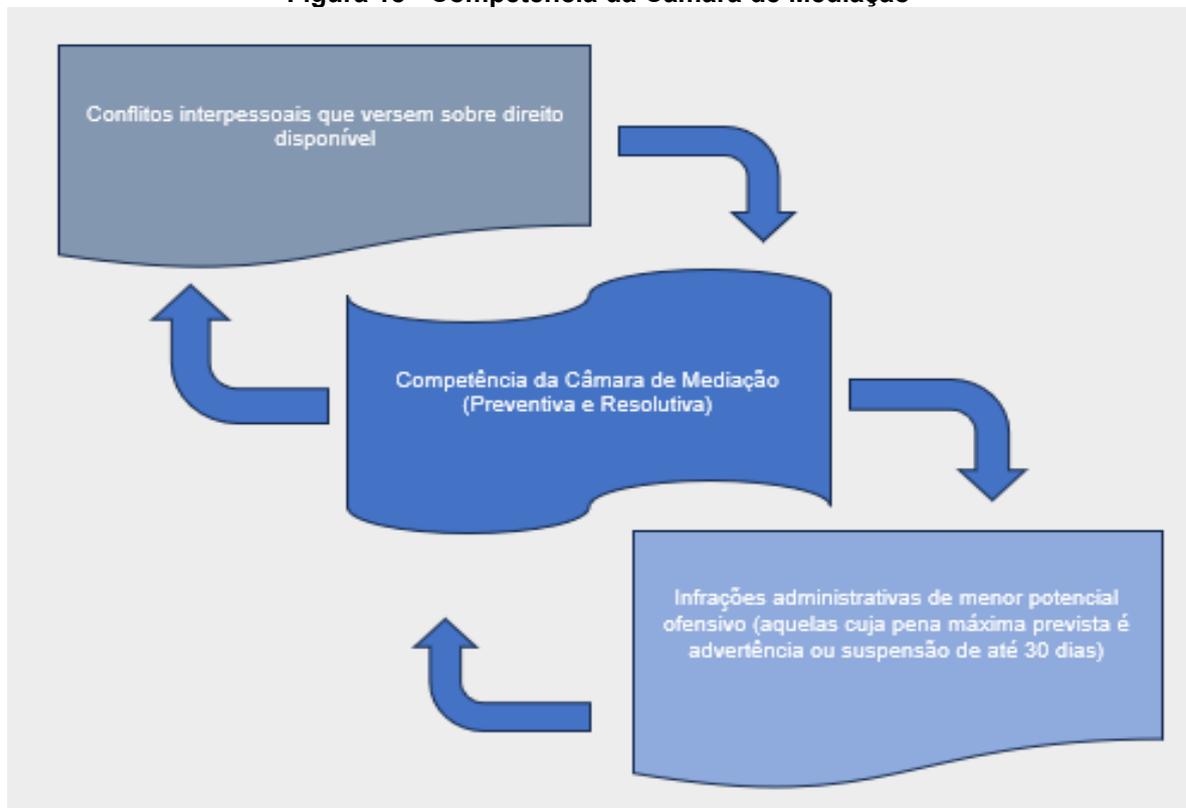
A competência e as infrações a serem submetidas à Câmara de Mediação devem ser estabelecidas através de Regulamento específico, cuja elaboração de minuta é uma das atribuições da Comissão designada pela Reitoria. No entanto, o trabalho conclui por haver aspectos fundamentais que devem ser levados em consideração, à vista das normas e experiência da UFG aqui relatada.

Primeiro, a mediação deve abranger conflitos interpessoais que versem sobre direito disponível. Esta definição é trazida pela UFG (UFG, 2019a) e pode ser exemplificada por atitudes no ambiente universitário como: “divergência de interesses,

incompatibilidade de objetivos, pontos de vista antagônicos, diferenças culturais, discordâncias quanto aos processos de trabalho, disputas por recursos escassos, interpretações discrepantes de normas do departamento até comentários em redes sociais”, incluindo, também, os conceitos jurídicos indeterminados trazidos pela Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Segundo, deve abranger as infrações “de menor potencial ofensivo”, aquelas aptas a transação e proposição de termo de ajustamento de conduta. Relembre-se que o art. 38, § 4º da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 (CGU, 2022a) determina que “no caso de infração disciplinar de menor potencial ofensivo a que se refere o caput do art. 62 desta Portaria Normativa, deverá ser proposta a celebração de TAC”. O referido art. 62 da norma estabelece que “Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno”. A Figura 18 ilustra o aqui descrito:

Figura 18 - Competência da Câmara de Mediação



Fonte: Autoria própria, baseado em (CGU, 2022a) e (UFG, 2019a)

O objetivo geral deste estudo, com foco na atividade das Câmaras de Mediação busca “apresentar uma estrutura de Câmara de Mediação e Resolução de Conflitos para a UTFPR, a partir da análise comparativa entre duas Universidades Federais”. Este objetivo é atingido e detalhado na estrutura trazida nos itens acima descritos e complementado em instrumento específico (produto técnico-tecnológico - PTT), que é parte integrante deste trabalho.

Propõe-se, para fins de pesquisas futuras, que haja um acompanhamento detalhado da implantação da Câmara de Mediação para resolução de conflitos na UTFPR, para realizar uma análise mais profunda, após os ajustes na coleta de dados, análise estatística e métodos de pesquisa, a fim de proporcionar uma visão mais refinada dos efeitos práticos que a implantação deste órgão trará para a administração de conflitos no âmbito da Universidade.

REFERÊNCIAS

- ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. **Procuradoria-Geral Federal**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1>. Acesso em: 30 maio 2023.
- ALMEIDA, F. B. **Manual de direito administrativo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva. 2022.
- ARAÚJO, V. S.; SIQUEIRA, A. L. C.; MELLO, F. S. Acordos no processo administrativo sancionador: solução negociada como uma opção eficiente. **Juris Poesis**, 295-318. 2020. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/jurispoiesis/article/view/8638>. Acesso em: 25 jan. 2023.
- BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Direito Administrativo e o Novo Código Civil**. Belo Horizonte: Editora Fórum, p. 192-193. 2007.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BEIRAO, K. J. Conflitos interpessoais na administração pública: do processo ao consenso. **Jures**, 36-56. 2020. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/index/about>. Acesso em: 25 jan. 2020.
- BEIRÃO, K. J. **Diretrizes para gestão de conflitos interpessoais na Universidade Federal de Santa Catarina a partir da consensualidade**. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230955>. Acesso: 25 abr. 2023.
- BRASIL. **Busca por site das Corregedorias**. 2023. Disponível em: (<https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/busca-de-corregedorias/federal/ufg>). Acesso em: 20 out. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 11.123, de 07 de julho de 2022**. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11123.htm. Acesso em: 27 fev. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021**. Altera o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10768.htm. Acesso em: 30 maio 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.634, de 20 de março de 2018**. Cria a Universidade Federal de Catalão, por desmembramento da Universidade Federal de Goiás. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13634.htm. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.635, de 20 de março de 2018.** Cria a Universidade Federal de Jataí, por desmembramento da Universidade Federal de Goiás. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13635.htm. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.460, de 26 de julho de 2017.** Dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da Administração Pública. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005.** Dispõe sobre a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e dá outras providências. Fonte: Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2005.

BRASIL. **Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.** Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5480.htm. Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005.** Dispõe sobre a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e dá outras providências. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11184.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.184%2C%20DE%207,Paran%C3%A1%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.** Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília/DF. 1999.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília/DF. 1990.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. 1988. Fonte: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960.** Cria a Universidade Federal de Goiás, e dá outras providências: 1960. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3834-c.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

CONTROLADORIA DO ESTADO DE GOIÁS. **Termo de Ajustamento de Conduta completa um ano e investe na resolução consensual de conflitos 2021.** Fonte: <https://www.controladoria.go.gov.br/noticias/15784-termo-de-ajustamento-de->

conduta-completa-um-ano-e-investe-na-resolu%C3%A7%C3%A3o-consensual-de-conflitos.html. Acesso em: 02 fev. 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022**. 2022. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68429/3/Nota_Tecnica_1605_2022_CGUN_E_CRG.pdf. Acesso em 25 maio 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Nota Técnica nº 1605/2022/CGUNE/CRG**. Repositório da Corregedoria-Geral da União. 2022. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68429/3/Nota_Tecnica_1605_2022_CGUN_E_CRG.pdf. Acesso: 25 maio 2023.

CUNHA FILHO, A. J. Legalidade e consensualidade: a Administração precisa de lei para fazer acordos? **Revista de Contratos Públicos – RCP**, n.7, Ano 4, p. 9-18 2015.

FERRAZ, L. Controle Consensual da administração Pública e suspensão do processo administrativo disciplinar (SUSPAD) - a experiência do município de Belo Horizonte. **Revista do Tribunal de Contas de Minas Gerais**. Minas Gerais, v. 44, p. 15-24. 2007.

FONSECA, J. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: UEC. 2002.

FRANCO, M. L. **Análise de Conteúdo**. 2. ed. Brasília: Liber Livro Editora.2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 8. ed. São Paulo: Atlas. 2017.

LOURENÇO, M. J. A Suspensão Condicional da Sindicância: SUSCONSIND. Procedimentos Disciplinares. **Revista da Procuradoria do Estado de São Paulo**, n. 85, v.105, 2017. Disponível: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc. Acesso em: 16 jan. 2023.

MATTOS, M. R. **Tratado de Direito Administrativo Disciplinar**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN. 2010.

MENDES, G. F. **Manual Didático de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva. 2021.

MENEGAZ, M. L. **A aplicação da mediação como forma de tratamento de conflito e os processos administrativos disciplinares: proposta de Câmara de Mediação na Universidade Federal de Uberlândia**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/191016>. Acesso em: 03 set.2023.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento**. 11. ed. São Paulo: Hucitec. 2008

NEVES, A. A. F. **A mediação como mecanismo de resolução de conflitos nos processos administrativos disciplinares.** Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Alagoas, Curso de Direito Curso de Direito, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2021. Disponível em: <http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/9420>. Acesso em: 07 jan. 2023.

NOVELINO, M. **Manual de Direito Constitucional:** volume único. 9. ed. São Paulo: Método. 2014.

OLIVEIRA, J. R. P. **Consensualidade no Direito Administrativo Sancionador. Breve análise do Ajustamento Disciplinar.** Direito Sancionador Disciplinar. 1.ed. Rio de Janeiro: CEEJ, Volume 1, 2021.

PALMA, J. B. **Atuação administrativa consensual:** estudo dos acordos substitutivos no processo administrativo sancionador. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo. 332 f. 2010. Disponível em https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-18112011-141226/publico/Dissertacao_Juliana_Bonacorsi_de_Palma.pdf. Acesso em 10 dez. 2022.

PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo.** 36. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2023.

PRADANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, M. A. Neoconstitucionalismo e legalidade administrativa: a juridicidade administrativa e sua relação com os direitos fundamentais. **Revista de Direito da Procuradoria Geral do Rio de Janeiro**, v. 63, p. 193-194. Rio de Janeiro-RJ. 2008.

SILVA, R. T. **A consensualidade na administração pública e acordos substitutivos no processo administrativo sancionador.** 60 f. Monografia (Especialização em Direito Administrativo) - Programa de Pós-graduação em Direito, Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal do Rio Grande do Norte - Natal. 2020. Disponível em: <https://antigo.monografias.ufrn.br/handle/123456789/11312>. Acesso em: 17/01/2023.

TABAK, B. M.; NOBREGA, A. C. Custos da atividade disciplinar no poder executivo federal. **Revista do Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília**, Brasília, v. 11, n. 2. p. 212-234. 2017.

TESOLIN, J. D. C. **Consensualidade no direito administrativo sancionador: o processo administrativo disciplinar (PAD) e a utilização de fórmulas consensuais.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), p.157. Brasília. 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15800>. Acesso em: 05 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Apresentação UFG**. 2023. Fonte: Disponível em: <https://www.ufg.br/p/26910-apresentacao-ufg>. Acesso em: 27 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Canal do youtube UFG/CDPA**. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/channel/UCI0H1ZsUbomFW3qiPfh9FDw>. Acesso: 10 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **II Encontro das Câmaras de Mediação das Instituições Federais de Ensino Superior 2023**. 2023. Disponível em: https://eventos.ufg.br/SIEC/portalproec/sites/gerar_site.php?ID_SITE=19261&fbclid=IwAR1CHYC06AYX7jA8zoMlf5bSuTryhTil84pAxeLALwAxuDInle919J4F2kE. Acesso: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Página inicial da Universidade Federal de Goiás**. 2023. Disponível em: <https://ufg.br/p/26910-apresentacao-ufg>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Como ser Mediador Voluntário na CPRAC?** 2023. Fonte: Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/n/146843-como-ser-mediador-voluntario-na-cprac>. Acesso em: 13 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Fluxo das demandas submetidas à Coordenação de Processos Administrativos**. 2023. Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/p/29843-informacoes-essenciais-sobre-a-mediacao>. Acesso: 03 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2023-2027**. 2022. Fonte: Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1HaJIGWoQOSPIbe0q3g4060LnjHwRB4xd/view>. Acesso: 14 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Organogramas da Universidade Federal de Goiás**. 2022. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/349/o/Organograma_UFG_-_Setembro_2022.pdf. Acesso: 06 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução – CONSUNI/CEPEC/CC Nº 02/2013**. (Reeditada com as alterações introduzidas pela Resolução CONSUNI-CEPEC-CC/UFG Nº 01, de 29 de janeiro de 2021). Altera o Estatuto da Universidade. 2021. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/Resolucao_TresConselhos_2013_0002R.pdf. Acesso em: 06 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Coordenação de Processos Administrativos**. 2019. Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/n/116204-camara-de-prevencao-e-resolucao-administrativa-de-conflitos-da-ufg>. Acesso em: 27 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Informações essenciais sobre a mediação**. 2019. Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/p/29843-informacoes-essenciais-sobre-a-mediacao>. Acesso em: 16 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução - CONSUNI N° 02/2019. Institui a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC), no âmbito da Coordenação de Processos Administrativos (CDPA) da Universidade Federal de Goiás**. 2019. Disponível em: https://www.ufg.br/up/1/o/Resolucao_02___2019.pdf. Acesso em: 03 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Princípios que regem a atuação do Mediador**. 2019. Site UFG e CDPA: Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/p/29841-principios-da-cprac>. Acesso: 16 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Conflitos interpessoais**. 2019. Disponível em: <https://cdpa.ufg.br/p/29844-conflitos-interpessoais>. Acesso em: 16 jun. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução CONSUNI 27/2018**. Estabelece orientações para a atuação da Ouvidoria no âmbito da Universidade Federal de Goiás – UFG. 2018: Disponível em: <https://ouvidoria.ufg.br/p/27386-legislacao>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Portaria n° 5.479 de 13 de outubro de 2017**. 2017. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/137/o/PORTARIA_5479_ALTERA_ATRIBUI%C3%87%C3%95ES_DA_CDPA.PDF?1529947529. Acesso em: 27 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução CONSUNI n° 12/2017**. Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, no âmbito da Universidade Federal de Goiás. 2017. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CONSUNI_2017_0012.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

UFGg, U. F. **Caracterização do Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação CEPAE/ PROGRAD/ UFG**. 2017. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/80/o/Caracteriza%C3%A7%C3%A3o_do_CEPAE_2017.pdf. Acesso em: 16 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Aprova o Regimento Geral da Universidade Federal de Goiás, considerando o Estatuto aprovado pela Portaria publicada no DOU de 24/01/2014. publicada no DOU de 24/01/2014**. 2015. Fonte: Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/RESOLUCAO-3CO-01-2015.pdf>. Acesso: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução CONSUNI n° 13/2013**. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética da Universidade Federal de Goiás. 2013. Disponível em:

https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/Resolucao_CONSUNI_2013_0013.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Portaria nº 3.434 de 14 de outubro de 2011**. Cria a Coordenação de Processos Administrativos da Universidade Federal de Goiás. 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/349/o/Portaria-2011-3434_-_CDPA.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Resolução CONSUNI nº 03/2009**. Institui a Ouvidoria da Universidade Federal de Goiás e dá outras providências. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/221/o/Resolu____o_03_-_Institui_a_OUVIDORIA_da_UFG.pdf. Acesso em: 27 fev. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Página da Corregedoria-Geral da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2020. Disponível em: <https://corg.ufsc.br/termo-de-ajustamento-de-conduta-tac/>. Acesso em: 03 fev. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Organograma Institucional**. 2023. Fonte: Disponível em: <https://www.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais/organograma>. Acesso em: 05 maio 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Página inicial da UTFPR**. 2023. Fonte: Disponível em: <https://www.utfpr.edu.br>. Acesso em: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Relatório de Gestão Correicional 2022**. 2022. Disponível em: <https://portal.utfpr.edu.br/aceso-a-informacao/assessoria-de-processos-disciplinares/relatorios/relatorio-de-gestao-correicional-2022.pdf/view>. Acesso: 18 set. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Portaria Normativa GADIR/UTFPR nº 23, de 30 de setembro de 2022. Institui a Assessoria de Processos Disciplinares (ASPROD)**. 2022. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/consulta/eleicoes-para-os-conselhos-deliberativos-especializados-cdes>. Acesso: 13 set. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Regulamento do Conselho Universitário**. 2019. Fonte: Disponível em: <https://cloud.utfpr.edu.br/index.php/s/gB3rRxIToZT28WH>. Acesso: 31 out. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Regimento Geral da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. 2018. Disponível em: <https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/y2EPBRd2Ht0T88n>. Acesso em: 30 maio 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Estatuto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. 2018. Fonte: Disponível em:

<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/y2EPBRd2Ht0T88n>. Acesso em: 30 maio 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Página de contato da Ouvidoria da UTFPR**. 2017. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/contato/ouvidoria>. Acesso em: 15 out. 2023.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Conselho Universitário. Deliberação nº 35/2017, de 18 de dezembro de 2017**. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2018 a 2022. 2017. Disponível em: <https://cloud.utfpr.edu.br/index.php/s/15P0OcMLMdt9Rv7>. Acesso em: 26 maio 2023.

VASCONCELOS, C. E. **Mediação de Conflitos e práticas restaurativas**. Rio de Janeiro: Método, 2023.