

Relatório de supervisão, controle e correição -

Ano 2022

Constituída por intermédio da Portaria R nº 1.186, de 11/11/2005, e vinculada ao Gabinete do Reitor (GABIR) por meio da Portaria R nº 1.154, de 13/06/2017, a COPSIA é o órgão competente para apurar a responsabilidade de servidor pela prática de infração administrativa cometida e/ou praticada por ele no exercício das atribuições do cargo ou função pública, bem como aquelas que, mesmo não sendo cometidas/praticadas por ele no âmbito da instituição, guardem certa relação ou conexão com o cargo ocupado pelo agente público.

As ações e procedimentos administrativos e disciplinares realizados no âmbito da COPSIA, se encontram albergados, sobretudo, pelas seguintes legislações: Lei n.º 8.112/90 ; Lei nº 9.784/99; Instrução normativa nº 14-CGU, de 14 de novembro de 2018; Lei 8.429/92; Lei 12.813/13; Lei 12.772/12; Lei 8.666/93; Instrução Normativa n.º 04-CGU, de 21 de fevereiro de 2020 (TAC); Lei 13.140/2015; Lei 1.171/94; Constituição Federal (art. 37 e ss.) e Estatuto e Regimento Geral da UFU.

Os procedimentos disciplinares desenvolvidos no âmbito da Copsia têm seu início, propriamente dito, após determinação formal do Reitor, que é autoridade competente para a deflagração do procedimento correicional, que pode ser uma sindicância meramente investigativa (SINVE), uma sindicância acusatória (SINAC), uma sindicância patrimonial (SINPA) ou um PAD (Processo Administrativo Disciplinar).

Ao tomar conhecimento da narrativa de irregularidade, a autoridade competente realiza o denominado “juízo de admissibilidade”, que é o ato administrativo por meio do qual ela decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correicional. Caso sejam identificados indícios de irregularidade com repercussão não correicional, a

matéria é encaminhada à autoridade competente dentro do órgão ou instituição para a respectiva apuração (comissão de ética ou comissão de mediação), independentemente de decisão adotada no juízo de admissibilidade.

Igualmente, existe a possibilidade de muitas infrações administrativas serem solucionadas via Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que é um documento elaborado a partir da Instrução Normativa-CGU nº 04, de 21/02/2020, que consiste em um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, buscando promover uma maior eficiência, celeridade e desburocratização dos processos administrativos. A Controladoria Geral da União, por meio da aludida Instrução Normativa dispõe que toda vez que um agente público praticar/cometer qualquer uma das irregularidades capituladas nos artigos 116 e 117, incisos I ao VIII e XIX, pode-se, ao invés de deflagrar um procedimento disciplinar, partir para a lavratura de um “Termo de Ajustamento de Conduta”, eis que as infrações descritas nos artigos supra “são consideradas como sendo de menor potencial ofensivo”.

Ainda, existe a possibilidade, a depender da natureza e gravidade da infração cometida, de se realizar uma “mediação entre as partes conflitantes”, o que, no âmbito da Administração Pública, é permitido conforme disposto na Lei 13.140, de 26 de junho de 2015.

No caso da mediação, segundo dispõe o referido diploma legal, ela será orientada pelos seguintes princípios: I – imparcialidade do mediador; II - isonomia entre as partes; III - oralidade; IV - informalidade; V - autonomia da vontade das partes; VI - busca do consenso; VII – confidencialidade e VIII - boa-fé.

O procedimento de mediação, no âmbito da Administração Pública, além de um meio célere e consensual de resolução de conflitos, é um dos mais indicados, tendo em vista que nesse contexto de trabalho tem-se uma “relação laboral de continuidade” ao contrário do que se vislumbra na esfera privada. Ou seja, na Administração Pública, a regra é que os agentes públicos que a

representam continuam sua relação de trabalho por longos períodos, tendo que conviver e laborar, mesmo depois do conflito, na mesma repartição. Assim, por meio da “mediação” os próprios agentes envolvidos no conflito é que decidem como, doravante, irão reger suas relações pessoais e profissionais no ambiente de trabalho, sem nenhuma espécie de pressão ou coação.

Dentre as funções executadas pela COPSIA, está o gerenciamento da instauração dos trabalhos apuratórios, por meio da constituição de Comissões de Inquérito designadas para cada situação de conflito que reclame a abertura de procedimento correccional, bem como compete à COPSIA o registro dos feitos disciplinares a serem instaurados ou que estejam em tramitação, no Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD), criado pela Controladoria Geral da União (CGU). Ou seja, todos os procedimentos disciplinares instaurados via COPSIA são fiscalizados pela CGU, o que demonstra a transparência com que são realizados os trabalhos no seio do mencionado setor.

Para proceder ao aludido registro, hodiernamente, a COPSIA conta com um quadro funcional composto por 07 (sete) servidores efetivos, sendo 01 (um) coordenador, 05 (cinco) membros permanentes e 01 (uma) secretária. E ainda, conta com mais 2 (dois) colaboradores terceirizados atuando na recepção do setor.

Dentre as ações promovidas pela Copsia ao longo dos anos e no de 2022, uma ação que merece destaque foi um intenso trabalho da coordenação junto à Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para dirimir os conflitos pessoais em unidades acadêmicas e administrativas, por meio de orientações, emissão de pareceres e consultas dadas aos gestores de unidades acadêmicas e administrativas da UFU e da utilização de meios consensuais para resolução de conflitos no âmbito do setor, a exemplo do TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) e da mediação. Tudo, sempre com a participação e orientação do coordenador da COPSIA.

Vale aqui assinalar que a maior parte das demandas administrativas disciplinares são conflitos de origem interpessoal, que podem, facilmente, ser resolvidas no âmbito da própria unidade acadêmica, por meio de uma conversa franca com o agente transgressor da norma, por meio de um TAC ou de uma mediação, podendo-se assim dizer.

Em vista desse cenário, outra ação empreendida, foi a realização de palestras e minicursos nas próprias unidades acadêmicas visando a capacitação dos coordenadores para a resolução de conflitos no âmbito do setor.

Outra ação importante sempre tomada pela coordenação da COPSIA juntamente com a Administração Superior é triagem das demandas que chegam à sua colação, de modo a determinar a prioridade de atendimento e tratamento dos casos denunciados/representados, eis que existem situações bem específicas, que requerem uma atenção especial e uma maior celeridade na sua execução, a exemplo de casos de assédio moral, assédio sexual, racismo, etc.

Ato contínuo, após a mencionada triagem é feita uma distribuição igualitária de processos a serem instaurados (oriundos de requerimentos feitos por unidades acadêmicas ou mesmo por parte do MPF) para os membros atuantes da COPSIA, que dentro de sua expertise na matéria disciplinar dão os devidos encaminhamentos às aludidas demandas, sempre observando o devido processo legal, de onde exsurge o respeito aos princípios do contraditório, da ampla defesa, da presunção de inocência, da busca da verdade material dos fatos, etc.

Após a referida distribuição de processos, cada membro fica responsável por deflagrar o procedimento disciplinar, acompanhar a tramitação dos feitos, inclusive, tendo a liberdade de proceder a um “juízo de

admissibilidade primevo”, nos termos do art. 144 da Lei 8.112/90, podendo, até mesmo, não instaurar o procedimento correccional, caso vislumbre não haver necessidade de abertura de PAD ou sindicância.

Este ano, após o ingresso de um novo membro no setor no final do ano de 2021, observa-se a significativa melhora no desempenho da condução dos processos disciplinares, observando-se a necessidade do ingresso de novos membros no setor.

Quadro Geral de Procedimentos Correccionais	2022	2021	2020	2019
Total de procedimentos em fase de "Processo Julgado" no período	33	23	9	29
Total de procedimentos em fase de "Anulado por Decisão Administrativa" no período	3	-	1	1
Total de procedimentos em fase de "Anulado por Decisão Judicial" no período	-	-	1	1
Total de procedimentos em fase de "Encaminhado para Julgamento" no período	5	2	1	2
Total de procedimentos em fase de "Instauração/Instrução" no período	14	10	16	1
Total de procedimentos em fase de "Indiciamento/Citação/Defesa/Relatório Final" no período	-	1	-	2
Total de Procedimentos	55	36	28	36

Fonte: CGU

Reitera-se que a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) utiliza o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD) por meio da Coordenação da Comissão Permanente de Sindicância e Inquérito Administrativo (COPSIA), vinculada ao Gabinete do Reitor (GABIR), sendo um importante instrumento de controle interno da área de correição, cujos processos são lançados e atualizados conforme a sua tramitação.

Também é importante destacar que a COPSIA, não obstante o seu reduzido quadro de colaboradores ao longo dos anos, vem e sempre está procurando desenvolver um bom e fidedigno trabalho junto à toda comunidade acadêmica da UFU e, indiretamente, para toda a sociedade, eis que seus membros são pessoas treinadas e capacitadas para ocupar a função que

desempenham. A maioria de seus membros teve e sempre tem a oportunidade de capacitar-se junto à própria Controladoria Geral da União, sem dizer que a maior de parte de seus membros são bacharéis em direito e advogados habilitados pela 13.^a Subseção da OAB/MG, destacando que o coordenador possui o título de doutor e um dos membros o título de mestre.

Igualmente, é oportuno mencionar e informar a toda comunidade acadêmica e a toda sociedade que, em quase 18 anos de existência da COPSIA, praticamente nenhum procedimento disciplinar correccional foi anulado via Poder Judiciário, o que demonstra a qualidade dos trabalhos prestados/executados. Se existe ou existiu algum questionamento por parte de órgãos corregedores da União ou do Poder Judiciário junto à COPSIA, com certeza tais indagações não se deram por falta de qualidade dos trabalhos executados, mas sim por outras questões de ordem administrativa que, em muitas ocasiões, não eram de conhecimento dos referidos órgãos.

Outro ponto interessante a esclarecer é que todos os procedimentos administrativos que são instaurados via COPSIA ocorrem quando, de fato, existe uma JUSTA CAUSA para a deflagração do procedimento correccional, o que, inclusive, vai de encontro ao preconizado e alertado pela própria Lei de Improbidade Administrativa e pela Lei de Abuso de Autoridade. Mais do que punir, é preciso a existência de indícios mínimos de autoria e materialidade, bem como elementos contundentes de prova acerca da culpabilidade do agente público apontado como suposto infrator.

Outrossim, não se permite a parcialidade dos membros na execução dos trabalhos disciplinares, eis que na COPSIA analisam-se fatos e não pessoas. Atos da vida privada não são considerados na análise das demandas, ao contrário do que ocorre em uma apuração ética, por exemplo. Neste diapasão, o “princípio da presunção de inocência” é considerado até que venha a ser prolatada uma decisão final exarada pela autoridade competente do órgão acerca da culpabilidade (ou não) do agente público apontado como infrator da norma, baseada conjunto probatório robusto.

Assim, quando não se tem um aparato probatório suficiente para culpabilizar o agente público, a denúncia ou representação são arquivadas por falta de provas, o que não significa que o processo foi mal executado ou que existiu alguma proteção jurídica ou política direcionada a alguém. Simplesmente, alegar e não provar é o mesmo que nada dizer, como se ensina e se aprende nos cursos de graduação e pós-graduação em direito.

É bom suscitar que a COPSIA sempre direciona e direcionou seus trabalhos de modo a atender e defender o interesse público, que é indisponível e, acima de tudo, o Estado Democrático de Direito, sempre observando e respeitando “direitos e garantias fundamentais constitucionais” de todo cidadão, onde se enquadram também os agentes públicos. No entanto, nem por isso, a COPSIA é conivente com atos atentatórios e que colocam em risco a “democracia brasileira”. Ao revés, tudo que atenta, que fere e que macula o Estado Democrático de Direito, pelo qual houve tanta luta, tanto protesto, tanta morte para que pudéssemos chegar ao momento atual, é totalmente repudiado por todos os integrantes da comissão.

Por derradeiro, esta COPSIA espera sempre contas com o apoio, colaboração e compreensão de toda a comunidade acadêmica da UFU para que se engajem na luta contra a corrupção, contra o racismo, contra o assédio moral e sexual, contra atos atentatórios ao Estado Democrático de Direito, pois só com a união e compromisso de todos é que conseguiremos, a cada dia, continuar a desempenhar e executar um trabalho fidedigno e de qualidade como o que se vislumbra nesta comissão ao longo de sua existência no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia.