

Relatório de supervisão, controle e correição

Ano 2023

Quadro-Geral de Procedimentos Correccionais	2023
Total de procedimentos em fase de "Processo Julgado" no período	93
Total de procedimentos em fase de "Anulado por Decisão Administrativa" no período	-
Total de procedimentos em fase de "Anulado por Decisão Judicial" no período	-
Total de procedimentos em fase de "Encaminhado para Julgamento" no período	2
Total de procedimentos em fase de "Instauração/Instrução" no período	22
Total de procedimentos em fase de "Indiciamento/Citação/Defesa/Relatório Final" no período	1
Total de Procedimentos	118

Fonte: Site EPAD/SEI UFU

Decisões / Penalidades Aplicadas	2023
Absolvido ou Arquivado	72
Instaurado novo processo administrativo	8
Sanção: Advertência	2
Sanção: Cassação de aposentadoria	1
Sanção: Demissão por justa causa	1
Sanção: Suspensão	3
Sanção: Suspensão Convertida em Multa	0
Sanção: Termo de Ajustamento de Conduta	7

Fonte: Site EPAD/SEI UFU

Quadro-Geral - Somatório dos procedimentos nas unidades selecionadas	2023
Assunto	
Acumulação indevida de cargos	2
Assédio Moral	8
Assédio Sexual	4
Ausência ou impontualidade ao serviço	7
Conflito de interesse entre a função pública e atos da vida privada	1
Desaparecimento ou perecimento de bens públicos	27
Descumprimento de Regime de Dedicção Exclusiva	7
Erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos	24
Falta de urbanidade; conduta escandalosa; incontinência pública; manifestação de apreço ou despreço	4
Favorecimento próprio ou de terceiros	8
Irregularidades definidas em normativos ou regulamentos	26

Fonte: Site EPAD/SEI UFU

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 agente público, que se encontra no exercício das atribuições do cargo ou função pública. Igualmente, o agente público poderá ser responsabilizado administrativamente por infrações por ele cometidas fora do ambiente laboral, desde que as condutas guardem certa relação ou conexão com o cargo ocupado.

As ações e procedimentos administrativos e disciplinares realizados no âmbito da COPSIA, se encontram albergados, notadamente, pelas seguintes legislações: Lei nº 8.112/90 ; Lei nº 9.784/99; Lei 8.429/92; Lei 12.813/13; Lei 12.772/12; Lei 8.666/93; Lei 14.133/21; Portaria n.º 1.894, de 29 de setembro de 2023 (TAC); Lei 13.140/2015 (Mediação de Conflitos); Lei 1.171/94 (Código de Ética do Servidor Público Civil Federal); Constituição Federal (art. 37 e ss.); Estatuto e Regimento Geral da UFU; Código Penal; Código Civil e Código de Processo Civil, dentre outras.

Além das legislações acima, tem-se as orientações e instruções normativas criadas e promulgadas pela própria Controladoria Geral da União (CGU) e de acórdãos exarados pelos Tribunais Estaduais, Federais, STJ e STF de nosso país que, em várias situações, auxiliam os trabalhos das comissões, sobretudo no que pertine a devida subsunção da norma ao caso concreto.

Os procedimentos disciplinares desenvolvidos na COPSIA têm seu início, propriamente dito, após determinação formal do Reitor, que é autoridade competente para a deflagração do procedimento correccional. Ao receber a “notícia de irregularidade”, a aludida autoridade, auxiliada por uma equipe constituída para tanto, procede ao chamado “juízo de admissibilidade” e, a partir da análise feita, pode decidir pelo arquivamento da representação ou denúncia, com fulcro no disposto no art.144 da Lei 8.112/90 ou pode direcionar para a abertura de uma sindicância meramente investigativa (SINVE), uma sindicância acusatória (SINAC), uma sindicância patrimonial (SINPA), um PAD (Processo Administrativo Disciplinar) ou ainda mesmo pela celebração de um TAC ou de uma mediação, com fundamento nas normas pertinentes que regulamentam esses procedimentos administrativos.

Além dos aludidos procedimentos disciplinares, em 13 de abril de 2023, foi editada a Portaria Reito nº 379, que estabelece procedimentos para elaboração do juízo de admissibilidade da denúncia de suposta infração disciplinar praticada por servidor ou de ato lesivo contra a Administração Pública praticado por pessoa jurídica, dentre outras providências.

Destaca-se que o juízo de admissibilidade é o ato administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correccional. Caso sejam identificados indícios de irregularidade com repercussão não correccional, 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.

O Juízo de admissibilidade veio a ser normatizado no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia neste ano de 2023, o que, diga-se de passagem, foi um excelente avanço para a área correccional da instituição, haja vista que por meio dele a autoridade competente pode, inclusive, deixar de deflagrar o procedimento correccional, opinando pelo arquivamento do feito ou pela adoção de meios mais céleres e menos árdus, a exemplo da lavratura de um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) ou de uma Mediação. O que vai de encontro ao disposto no artigo 144 da Lei 8.112/90, citado em linhas pretéritas:

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é um documento elaborado a partir da Portaria nº 1.894, de 29 de setembro de 2023, que consiste em um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, buscando promover uma maior eficiência, celeridade e desburocratização dos processos administrativos. De acordo com a referida Portaria, o TAC é um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, ou seja, conduta punível com advertência ou suspensão de até 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.

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

A mediação 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 (na Administração Pública) 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 continuem 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, coação e, espera-se, sem nenhum tipo de “retaliação”.

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. Além disso, compete à COPSIA o registro dos feitos disciplinares a serem instaurados ou que estejam em tramitação, no Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (e-PAD), criado pela Controladoria Geral da União (CGU).

Enfatiza-se que 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.

Em 2023, a COPSIA recebeu em seu quadro de funcionários um novo membro e ocorreu a troca do secretário do setor. Dessa forma, conta com um quadro funcional composto por 08 (oito) servidores efetivos, sendo 01 (um) coordenador, 06 (seis) membros permanentes e 01 (um) secretário. E ainda, conta com mais 2 colaboradores terceirizados atuando na recepção do setor.

É oportuno informar que, por um longo período, a COPSIA ficou carente de mais colaboradores no setor para proceder a execução de procedimentos correccionais, o que foi resultado de alguns fatores à época como a falta de realização de concurso público pela não liberação de vagas de trabalho pelo próprio Governo Federal; falta de interesse de servidores da própria instituição em participar de comissões de inquérito e falta da criação de “critérios de valorização” daqueles que participam ou participaram de comissões de inquérito no âmbito da COPSIA, dentre outros.

A falta de criação de critérios de valorização para membros que participam ou participaram de comissões de inquérito no âmbito da COPSIA é assunto e reivindicação que a própria Coordenação do Setor, desde o seu nascedouro, vem assinalando e chamando a atenção da Administração Superior de nossa insigne Universidade Federal de Uberlândia.

Que reste claro que a mencionada crítica é no sentido de motivar o colaborador a ter mais interesse na área correcional e não a desqualificar os componentes da Administração Superior da UFU. Ao revés, malgrado as dificuldades e percalços ao longo dos anos, enfrentados pelo coordenador da COPSIA no exercício de tão árdua função, não se pode deixar de reconhecer, sobretudo da Administração atual, um certo empenho e envidar de esforços para melhorar as condições de trabalho dos membros da COPSIA e, conseqüentemente, reduzir o número de processos disciplinares em tramitação no aludido espaço.

Outrossim, é importante salientar que várias foram as críticas no passado em relação ao número de processos existentes na COPSIA, olvidando-se os “críticos” de que, além do número reduzido de colaboradores no setor, ainda o coordenador da COPSIA era coordenador da CACES, sendo que neste último realizava quase todos os procedimentos relativos a análise de acumulação ilícita de cargos, empregos ou funções públicas praticamente sozinho. Além disso nunca deixou e sempre auxiliava os “reitores à época” em suas decisões, exarando minutas e pareceres voltados a área correcional (o que faz até os dias hodiernos), sem dizer que sempre ministrou palestras e cursos para toda a comunidade acadêmica na área de PAD e Ética Pública.

Ponto de extrema relevância a ser informado, no presente documento, é a constante participação da coordenação da COPSIA e de seus demais membros em processos correccionais externos executados em outros órgãos e instituições federais nacionais, sendo do conhecimento de toda a comunidade acadêmica, nesta incluindo-se a própria Administração Superior da UFU, que os mencionados servidores “estão sempre sendo convidados a participar como membros em processos externos”, o que também demonstra a notoriedade e qualidade dos trabalhos executados pelos colaboradores da COPSIA.

Embora, hoje, a COPSIA não se volte a executar procedimentos correccionais envolvendo “tão somente discentes” (o que fazia no passado), o coordenador do Setor sempre auxilia todas as comissões constituídas no âmbito das unidades acadêmicas da UFU, o que se explica pela falta de conhecimento na área dos próprios componentes das comissões. Também, rotineiramente, a Coordenação da COPSIA é procurada por toda a comunidade acadêmica da UFU, bem como por autoridades de outros órgãos ou instituições (a exemplo da reitoria da UFSJ, UFCAT, IFC, etc) no sentido de orientá-los, exarar pareceres e ministrar cursos e palestras na área correcional.

Se houve uma redução relevante de processos no âmbito da COPSIA, não se pode esquecer de que, além da colaboração da Administração Superior, ainda se teve o empenho e envidar de esforços do coordenador e dos próprios servidores que conduzem os procedimentos correccionais, afinal os verdadeiros protagonistas de PAD's na COPSIA são o coordenador do Setor e os próprios membros.

Assinala-se, também, que desde a criação da COPSIA, sob a Coordenação do Dr. Adailton Borges de Oliveira, praticamente nenhuma decisão administrativa aqui sugerida e chancelada pela Autoridade Competente da UFU, foi anulada, cancelada ou modificada pelo Poder Judiciário, o que demonstra, por si só, que os trabalhos analisados, desenvolvidos e executados no Setor possuem qualidade e fundamentos legais pertinentes.

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 ou administrativas, 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.

Ação de grande importância empreendida pela COPSIA, foi a realização de palestras e minicursos nas próprias unidades acadêmicas e administrativas visando a capacitação dos coordenadores para a resolução de conflitos no âmbito do setor.

Outra ação importante, realizada pelo Gabinete do Reitor, com base na Portaria Reitor nº 379, de 13 de abril de 2023, é a 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.

Com base na referida Portaria “A nomeação de Comissão ou a designação de servidor, bem como a destinação a outros setores/áreas ou unidades competentes da UFU, para conduzir os procedimentos de que trata esta Portaria serão feitas pelo Chefe de Gabinete do Reitor, mediante delegação de competência”.

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.

Ressalta-se que a Universidade Federal de Uberlândia (UFU), atualmente, utiliza o Sistema EPAD criado pela CGU, 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 dos membros da COPSIA 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 é advogado, especialista em direito empresarial, mestre em processos de ensino, gestão e inovação e doutor em “ciência e tecnologia em biocombustíveis”, cuja linha de pesquisa é ‘meio ambiente e sustentabilidade’, onde explora o chamado ‘trabalho decente’ nos espaços de trabalho, o que o auxilia bastante na condução e análise de feitos disciplinares, eis que, na atualidade, tem-se muitos casos de “assédio moral e assédio sexual no serviço público”, o que acaba por comprometer nesses espaços o chamado “trabalho decente”, que também deve ser entendido como um “respeito a direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores”, tanto na esfera pública, como no âmbito privado.

Igualmente, REITERA-SE a toda comunidade acadêmica e a toda sociedade que, em quase 19 anos de existência da COPSIA, praticamente nenhum procedimento disciplinar correicional 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 pudessemos chegar ao momento atual, é totalmente repudiado por todos os integrantes da comissão.

Por derradeiro, esta COPSIA espera sempre contar 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.