


Atividade correicional como mecanismo preventivo de novas ocorrências de condutas desviantes na Administração Pública


Felipe Augusto Nascimento Pereira^a

 <https://orcid.org/0009-0004-4890-8605>
fanp86@gmail.com


Danilo Souza Botelho^a

 <https://orcid.org/0009-0000-0342-6857>
danilobotelho.eng@gmail.com

Daniela de Castro Melo^a

 <https://orcid.org/0000-0002-8673-6419>
daniela.melo@uftm.edu.br

Ariane Fernandes da Conceição^b

 <https://orcid.org/0000-0002-0085-6146>
ariane.conceicao@uftm.edu.br

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar como as unidades de correição podem contribuir no controle interno da Administração Pública para mitigação de infrações disciplinares. O estudo de caso, tendo como base o paradigma adotado pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), analisou a atuação da Comissão Permanente de Procedimento Administrativo Disciplinar (CPPAD/UFTM) no período de 2019 a 2022, e identificou ações com potencial de diminuir a ocorrência de condutas desviantes dos servidores. A pesquisa apresenta diretrizes mínimas para a atividade administrativa e conceitos importantes como condutas desviantes, integridade, governança pública. Além disso, demonstra a importância da atividade correicional como forma de garantir princípios éticos e jurídicos nos processos administrativos, prevenindo e apurando irregularidades administrativas. O estudo constatou que a atividade correicional não deve ser vista apenas como uma forma punitiva, mas também como um mecanismo preventivo de novas ocorrências de condutas desviantes na Administração Pública. A pesquisa foi realizada por meio de um levantamento bibliográfico e análise dos relatórios de gestão da CPPAD/UFTM, evidenciando a relevância das unidades de correição como ferramentas para garantir a manutenção do controle interno da Administração Pública.

Palavras-Chave: Correição; Governança; Administração Pública.

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze how the units of correction can contribute to the internal control of the Public Administration to mitigate disciplinary infractions. The case study, based on the paradigm adopted by the Federal University of Triângulo Mineiro (UFTM), analyzed the performance of the Permanent Commission of Disciplinary Administrative Procedure (CPPAD/UFTM) in the period from 2019 to 2022, and identified actions with the potential to decrease the occurrence of deviant conducts of servers. The research presents minimum guidelines for administrative activity and important concepts such as misconduct, integrity, and public governance. In addition, it demonstrates the importance of correctional activity as a way to guarantee ethical and legal principles in administrative processes, preventing and investigating administrative irregularities. The study found that the correctional activity should not be seen only as a punitive form, but also as a preventive mechanism for new occurrences of deviant conduct in the Public Administration. The research was carried out through a bibliographic survey and analysis of the management reports of CPPAD/UFTM, showing the relevance of the correctional units as tools to ensure the maintenance of internal control of the Public Administration.

Keywords: Correction; Governance; Public Administration.

^a Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (PROFIAP – UFTM). Uberaba/MG, Brasil.

^b Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (PROFIAP – UFTM). Iturama/MG, Brasil.

INTRODUÇÃO

A Administração Pública brasileira, especialmente depois do advento da Constituição Federal de 1.988, que marcou a transição para a redemocratização do país, sofreu profundas modificações em razão deste novo paradigma. Isso porque, o próprio texto constitucional delineou diretrizes mínimas a serem observadas no exercício desta atividade administrativa, recebendo grande destaque para os princípios contidos no seu artigo 37, quais sejam, a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

Neste sentido Matias-Pereira (2018), esclarece que a Administração Pública, em seu sentido mais abrangente, é composta por um conjunto de serviços e entidades que têm como função concretizar atividades administrativas e que cabe a ela executar as decisões políticas e legislativas, gerindo os bens e interesses qualificados da comunidade nos três níveis de governo, seguindo princípios éticos e jurídicos e visando ao bem comum.

Porém, nem sempre essa atuação segundo os princípios éticos e jurídicos é observada, em razão da incidência de conduta desviante por próprios servidores públicos que integram a máquina administrativa.

Neste cenário, como forma de garantir os princípios éticos e jurídicos nos processos administrativos, é necessário contar com mecanismos de controle interno, dentre eles a correição que, segundo Meirelles (2016), tem como objetivo prevenir ou apurar irregularidades administrativas ou funcionais. Essa atividade é realizada por meio de procedimentos correicionais, como investigação preliminar, inspeção, sindicância, entre outros.

Dessa forma, foi criado pelo Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), composto pela Corregedoria-Geral da União (CRG), como órgão principal, e por Unidades Setoriais, tendo como objetivo principal investigar e monitorar possíveis irregularidades de natureza disciplinar, garantindo a legalidade do processo (BRASIL, 2019) e garantindo a integridade da gestão pública.

Contudo, muito embora a atividade correicional tenha como paradigma a apuração das infrações para a aplicação de uma penalidade, conforme seu desenho dado pelas normas vigentes, não se pode esquecer de que ela compõe um sistema de controles

internos da Administração Pública que visa essencialmente garantir a integridade desta mesma Administração.

Deste modo, questiona-se se o escopo de atuação das atividades correicionais seria somente como forma punitiva ou se há espaço para que suas ações também constituam mecanismos preventivos de novas ocorrências de condutas desviantes no cerne da Administração Pública.

Assim, o objetivo deste trabalho é analisar como as unidades de correição podem contribuir no controle interno da Administração Pública para mitigação de infrações disciplinares. Para isso, foi realizado um estudo de caso, tomando como base o paradigma adotado pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), por meio da análise da atuação de sua Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinar (CPPAD/UFTM), do período de 2019 a 2022, identificando e destacando ações daquela unidade de correição para o fortalecimento dos controles internos daquela Universidade, objetivando a diminuição de ocorrência de condutas desviantes de seus servidores.

Este estudo de caso abordará, inicialmente, os conceitos de condutas desviantes, sob a luz das infrações disciplinares, o embasamento jurídico-administrativo do Sistema de Correição da Administração Pública Federal em geral e da unidade de correição da UFTM em particular, além de destacar as ações constantes dos relatórios de gestão daquela unidade referentes aos exercícios de 2019 a 2022 que potencialmente sejam capazes de mitigar a incidência de infrações no âmbito daquela instituição.

REFERENCIAL TEÓRICO

Administração Pública brasileira pós 1988

A Administração Pública brasileira passou por profunda transformação com a redemocratização ocorrida na década de 1980. A Constituição Federal de 1988 delineou novos contornos da Administração Pública Brasileira. Neste sentido, a norma constitucional vinculou a atividade administrativa pública a uma série de princípios basilares, dos quais se irradiam todo o sistema jurídico administrativo.

Mais que isso, esses princípios visam garantir a boa governança e a prestação de serviços públicos de qualidade, bem como evitar a corrupção e o mau uso dos recursos

públicos. São eles: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Estes princípios e suas respectivas definições são descritas no Quadro 1.

Quadro 1 - Princípios expressos da Administração Pública.

Princípios	Definição
Legalidade	“Segundo o princípio da legalidade, a Administração Pública só pode fazer o que a lei permite” (DI PIETRO, 2023, p. 109). Além disso, Meirelles (2016, p. 93) esclarece que “[...] o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso.”
Impessoalidade	“A Impessoalidade é uma faceta da isonomia, abrangendo a vedação a que a Administração adote tratamento diferenciado [...] em virtude de atributos pessoais, sociais, econômicos ou de qualquer natureza de sujeitos envolvidos, que não tenham pertinência com a situação concreta objeto da atuação administrativa” (JUSTEN FILHO, 2023, p. 72). Como explica Di Pietro (2023, p. 111), “significa que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que tem que nortear o seu comportamento.”
Moralidade	“A moralidade administrativa exige do administrador atuação ética, honesta, de boa-fé ou lealdade” (NOHARA, 2023, p. 91). Adicionalmente, Justen Filho (2023, p. 72) esclarece que “o princípio da moralidade interdita a obtenção de vantagens não respaldadas pela boa-fé. Exclui a legitimidade de condutas fundadas em subterfúgios, no aproveitamento da ausência de conhecimento ou de condições de defesa do próximo.”
Publicidade	“[...] Exige a ampla divulgação dos atos praticados pela Administração Pública, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas em lei” (DI PIETRO, 2023, p. 115). Essa exigência, segundo Carvalho Filho (2023, p. 22) “indica que os atos da Administração devem merecer a mais ampla divulgação possível entre os administrados, e isso porque constitui fundamento do princípio propiciar-lhes a possibilidade de controlar a legitimidade da conduta dos agentes administrativos.”
Eficiência	“O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional” (MEIRELLES, 2016, p. 105). De acordo com Carvalho Filho (2023, p. 27), “a eficiência transmite sentido relacionado ao modo pelo qual se processa o desempenho da atividade administrativa: a ideia diz respeito, portanto, à conduta dos agentes.”

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dessa forma, os servidores públicos devem trabalhar com dedicação e comprometimento, buscando sempre aprimorar seus conhecimentos e habilidades para oferecer serviços de qualidade à população. Além disso, é importante que os servidores sejam capazes de identificar e eliminar processos ineficientes, garantindo a otimização dos recursos e a melhoria dos serviços prestados.

Governança Pública e Integridade

Dentro deste contexto de busca por uma Administração Pública mais eficiente, impessoal, ética e transparente, chama a atenção o modelo de Governança Pública que tem ganhado bastante notoriedade dentro do estudo da Gestão Pública brasileira.

Como esclarecido por Teixeira e Gomes (2019), muito embora este termo tenha sua origem na década de 1930, sua maior notoriedade ocorreu mais recentemente, a partir das crises vivenciadas no mundo a partir das décadas de 1980 e 1990, que exigiram maior dicotomia entre propriedade e gestão a fim de se atingir melhores resultados na Administração Pública.

De acordo com o referencial básico de governança organizacional do Tribunal de Contas da União, “governança pública organizacional compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.” (BRASIL, 2020, p. 36).

A promulgação do Decreto nº 9.203, publicado em 22 de novembro de 2017, foi um importante marco para a governança pública no Brasil, pois instituiu a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Segundo Brasil (2018, p. 30), esse decreto “tem como principal elemento a criação de um arcabouço institucional capaz de direcionar a atuação estatal por diferentes contextos, permitindo que a administração pública federal caminhe gradualmente no sentido de incorporar e aplicar as melhores práticas de governança.”

Nesse sentido, o Decreto nº 9.203/2017 estabelece princípios para a governança pública, que devem ser seguidos pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. O art. 3º desse dispositivo legal apresenta os seguintes princípios: capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, melhoria regulatória, prestação de contas e responsabilidade, transparência (BRASIL, 2017).

E neste cenário de busca por uma Gestão Pública que atenda aos princípios de governança em questão, a integridade pública é fundamental para o funcionamento adequado da Administração Pública e para garantir que os interesses privados não prevaleçam sobre o interesse público.

Tanto o Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral da União - CGU (2015) quanto a recomendação da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (2017) enfatizam a importância da integridade pública como um princípio fundamental que deve orientar a atuação dos agentes públicos.

A CGU, em seu Guia de Integridade Pública, definiu a integridade pública como o “conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente.” (BRASIL, 2015, p. 5).

Por outro lado, a recomendação do conselho da OCDE sobre integridade pública traz que a integridade pública “refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.” (OCDE, 2017).

Assim, integridade pública é um conceito complexo que engloba medidas preventivas e corretivas, bem como valores éticos e morais que são fundamentais para garantir que a Administração Pública atue em benefício da sociedade como um todo. É fundamental que os governos e organizações públicas implementem políticas e práticas que promovam a integridade e combatam a corrupção e outras práticas ilegais.

E neste contexto de combate à corrupção e outras práticas ilegais, encontra-se a atividade correicional da Administração Pública.

De acordo com Meirelles (2016), a correição pode ser considerada uma atividade ordinária ou extraordinária, que tem como objetivo prevenir ou apurar irregularidades administrativas ou funcionais. Essa atividade é realizada por meio de procedimentos correicionais, como investigação preliminar, inspeção, sindicância, entre outros.

Já segundo Medauar (2018), a correição pode ter duas naturezas distintas: controle geral da Administração ou fiscalização setorializada de atividades de um órgão específico. Em outras palavras, a correição pode ser aplicada de forma ampla, para verificar a regularidade de toda a Administração, ou de forma mais restrita, para fiscalizar atividades de um órgão específico.

Conforme o Manual de Processo Administrativo (BRASIL, 2022), a correção está diretamente relacionada ao exercício de um dos poderes da Administração Pública, sendo uma medida para corrigir condutas que vão contra as normas e regras estabelecidas. É que, no novo paradigma trazido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), a Administração Pública foi dotada de alguns poderes cruciais para assegurar a eficácia das ações do Estado, permitindo que a administração organize e coordene suas atividades internas de forma eficiente, bem como mantenha a disciplina e a ordem no ambiente de trabalho.

No magistério de Di Pietro (2023, p. 131), estes poderes são, na realidade, prerrogativas de autoridade, conferida pela lei à Administração Pública, que deve exercê-los de maneira irrenunciável para sobrepôr o interesse público à vontade individual e, com isso, atingir benefícios à coletividade.

Entre estes poderes, estão inclusos o poder hierárquico e o poder disciplinar, que possuem funções distintas, mas complementares.

“Poder hierárquico é o de que dispõe o Executivo para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, ordenar e rever a atuação de seus agentes, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal” (MEIRELLES, 2016, p. 142). Esse poder permite que a administração pública exerça o controle sobre suas unidades e servidores, orientando, supervisionando e coordenando suas atividades para a consecução dos objetivos institucionais. Segundo Meirelles (2016, p.143), “o poder hierárquico tem por objetivo ordenar, coordenar, controlar e corrigir as atividades administrativas, no âmbito interno da Administração Pública.”.

Paralelamente ao Poder hierárquico, a Administração Pública dispõe poder disciplinar que, de acordo com Di Pietro (2023), consiste em apurar infrações e aplicar penalidades aos servidores públicos e outras pessoas sujeitas à disciplina administrativa. Segundo a autora, esse poder não se estende às sanções impostas a particulares, uma vez que estas são fundamentadas no poder de polícia do Estado.

Neste sentido, destacamos o preciso magistério de Meirelles *apud* Bacellar Filho (2012, p.13):

Poder disciplinar é a faculdade de punir internamente as infrações funcionais dos servidores e demais pessoas sujeitas à disciplina dos órgãos e serviços da administração. É uma supremacia especial que o Estado exerce sobre todos aqueles que se vinculam à administração por relações de qualquer natureza, subordinando-se às normas de funcionamento do serviço ou do estabelecimento que passam a integrar definitiva ou transitoriamente.

Como visto, é no Poder disciplinar da Administração Pública em que se verifica o cerne de atuação das unidades correicionais como forma de atacar as condutas praticadas em desvio às normas vigentes.

Condutas desviantes e infrações administrativas-disciplinares

No estudo acerca do comportamento desenvolvido em ambientes corporativos, Robinson e Bennett (1995) apontam que o desvio do funcionário é definido aqui como um comportamento voluntário que viola normas organizacionais significativas e, ao fazê-lo, ameaça o bem-estar de uma organização, de seus membros, ou de ambos.

De acordo com Robinson e Bennett (1995), o comportamento desviante no ambiente de trabalho possui duas dimensões: a dimensão de interpessoalidade e a dimensão de gravidade. Bennett e Marasi (2015, p. 722) explica que na dimensão de interpessoalidade, os comportamentos desviantes podem ser classificados em desvio interpessoal e desvio organizacional. O desvio interpessoal é caracterizado por ações intencionais que violam as normas da organização e têm como alvo outras pessoas no ambiente de trabalho, enquanto o desvio organizacional se refere a comportamentos que violam as normas da organização e prejudicam a própria organização.

Já em relação à dimensão de gravidade, os comportamentos desviantes podem ser classificados em desvio menor e desvio grave. O desvio menor é caracterizado por comportamentos desviantes considerados leves, que não causam danos significativos à organização ou às pessoas. Por outro lado, o desvio grave é caracterizado por comportamentos desviantes que causam sérios prejuízos tanto à organização quanto às pessoas. (ROBINSON; BENNETT, 1995).

Além das duas dimensões apresentadas, Robinson e Bennett (1995) também classificam os atos desviantes em quatro categorias: desvio de propriedade, desvio de produção, desvio político e agressão pessoal.

O desvio de propriedade se refere aos desvios graves e prejudiciais à organização, como sabotagem de equipamentos, aceitar propinas, mentir sobre as horas trabalhadas e roubar da empresa. O desvio de produção diz respeito a atos desviantes menores, mas ainda assim prejudiciais à organização, como sair mais cedo, fazer pausas excessivas, trabalhar intencionalmente devagar e desperdiçar recursos. O desvio político se refere a comportamentos que colocam outras pessoas em desvantagem pessoal ou política em interações sociais, como demonstração de favoritismo, fazer fofocas sobre os colegas de

trabalho, culpar os colegas de trabalho e competir de forma não benéfica. Finalmente, a agressão pessoal se refere a comportamentos agressivos ou hostis dirigidos a outras pessoas, como assédio sexual, abuso verbal, roubo de colegas de trabalho e colocar colegas de trabalho em perigo (ROBINSON; BENNETT, 1995).

No caso da Administração Pública, as normas que disciplinam o comportamento dos agentes públicos apresentam uma variada gama de condutas desviantes no contexto da atividade da Gestão Pública, que variam de infrações éticas até mesmo atos de improbidade administrativa, perpassando, ainda, pelas infrações disciplinares.

Para fins desta pesquisa, será dado o enfoque sob as ações desviantes cometidas por agentes públicos no exercício de suas funções e que sejam qualificadas como infrações disciplinares.

A Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990), que disciplina o regime jurídico dos servidores públicos da União apresenta, em seus artigos 116 e 117, deveres e proibições a estes agentes quando do exercício de suas funções públicas. A inobservância destas condutas gera a ocorrência de infração administrativo-disciplinar, sujeitando o agente à imposição de sanções também previstas no artigo 127 daquele mesmo diploma legal.

Ainda conforme a Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990), a apuração destas infrações ocorrerá por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

O processo disciplinar administrativo, conforme disposto no art. 148 da Lei 8.112/1990, “é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido”. Este processo, segundo art. 174 do referido dispositivo legal, “poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada” (BRASIL, 1990).

O art. 122 da Lei 8.112/1990 define a responsabilidade civil do servidor público por “atos omissivos ou comissivos, dolosos ou culposos, que resultem em prejuízo ao erário ou a terceiros”. Ademais, a Lei prevê que penalidades disciplinares, como advertência, suspensão e demissão, podem ser aplicadas de acordo com a gravidade da infração cometida (BRASIL, 1990).

Desse modo, a Lei Federal nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990) estabelece o regime disciplinar dos servidores públicos federais, visando garantir a eficiência, a moralidade e a legalidade dos serviços públicos prestados. O processo disciplinar administrativo é

utilizado para responsabilizar e punir os servidores por infrações disciplinares, respeitando os princípios constitucionais da administração pública e garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa dos servidores envolvidos no processo.

Sistema de Correição para a Administração Pública Federal

Conhecidos o objeto da atividade correicional da Administração Pública e sua importância dentro da Governança Pública para o fortalecimento da integridade da gestão, é importante discorrer sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).

Este sistema foi criado pelo Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 (BRASIL, 2005), e passou por alterações recentes com o Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021 (BRASIL, 2021). O SISCOR é composto por diversas unidades correicionais que estão conectadas entre si e que têm como objetivo principal investigar e monitorar possíveis irregularidades de natureza disciplinar, garantindo a legalidade do processo (BRASIL, 2019).

Porém, é essencial destacar que, muito além da atividade meramente punitiva, uma das principais missões do sistema é promover ações preventivas, educadoras e saneadoras junto aos servidores e órgãos envolvidos. As principais diretrizes são a promoção da função disciplinar e o zelo pela probidade no Poder Executivo Federal (BRASIL, 2019).

Nesse sentido, Lima e Silva (2021) esclarecem que as unidades de correição por um lado, atuam na prevenção de ilícitos administrativos, demonstrando a efetividade na responsabilização dos agentes e tendo um efeito pedagógico. Por outro lado, também têm a função de corrigir o servidor faltoso e restaurar o bom funcionamento do serviço público.

De acordo com Silva (2021), a atuação correicional estrita está intimamente ligada a uma abordagem preventiva, com o objetivo de reconhecer e evitar erros, faltas funcionais e deficiências na prestação de serviços públicos. Lima e Silva (2021) afirmam que a efetividade da prevenção depende de sua atuação anterior à ocorrência de quaisquer irregularidades ou ilícitos administrativos, uma vez que o objetivo da prevenção é justamente evitar danos aos bens protegidos pelo ordenamento jurídico.

A implementação de medidas preventivas concretas, tais como a elaboração de normas internas, a definição de regras de comportamento e a discussão dos desafios

éticos enfrentados pelos funcionários públicos no local de trabalho, é uma parte importante do novo papel desempenhado pelas unidades de correição. Essas ações preventivas são baseadas na identificação de situações irregulares destacadas nas conclusões das investigações disciplinares (VASCONCELOS, 2021).

O art. 2º do decreto 5.480/2005, por sua vez, dispõe que o SISCOR é composto por um Órgão Central, representado pela Corregedoria-Geral da União, que é vinculada à Controladoria-Geral da União e por unidades setoriais, que são as unidades de correição dos órgãos e entidades responsáveis pelas atividades de correição (BRASIL, 2005).

De acordo com a Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, são objetivos e diretrizes do SISCOR:

Art. 3º São objetivos do Siscor:

I - prevenir a prática de ilícitos administrativos;

II - combater a corrupção;

III - contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública;

IV - atuar de forma cooperativa com os órgãos e entidades; e

V - participar ativamente do sistema de integridade pública.

Art. 4º São diretrizes do Siscor:

I - plena observação dos princípios constitucionais, em especial os do devido processo legal, do contraditório, da ampla defesa e da proporcionalidade;

II - célere e efetiva responsabilização administrativa das infrações;

III - atuação técnica especializada, com ênfase na prevenção;

IV - uso dos dados e informações correcionais para a melhoria da gestão; e

V - uso do planejamento como ferramenta de gestão (BRASIL, 2022, p. 2).

Conforme previsto no art. 2º, inciso I do Decreto nº 5.480/2005 (BRASIL, 2005), a Corregedoria-Geral da União (CRG) é o órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR).

Com o objetivo de prevenir e reprimir irregularidades disciplinares cometidas por servidores e empregados públicos federais, a Corregedoria-Geral da União desempenha atividades de correição que possuem atuação tanto preventiva quanto repressiva.

De forma preventiva, as unidades da Corregedoria-Geral da União têm o papel de orientar os órgãos e entidades supervisionados, oferecendo capacitações na área correcional e realizando inspeções para verificar a qualidade dos trabalhos disciplinares e as estruturas disponíveis nas unidades sob sua responsabilidade. Já de forma repressiva, a Corregedoria-Geral da União tem como responsabilidade apurar possíveis irregularidades disciplinares cometidas por servidores e empregados públicos federais e aplicar as devidas penalidades (BRASIL, 2022).

Outra responsabilidade do órgão central é padronizar, normatizar e aprimorar os procedimentos relacionados à atividade de correição, emitindo enunciados e instruções.

Ele também gerencia e exerce controle técnico sobre as ações realizadas pelas unidades integrantes do sistema, avalia o trabalho e propõe medidas para inibir e reprimir comportamentos irregulares que prejudiquem o patrimônio público. A CRG também tem a competência de instaurar procedimentos e processos administrativos disciplinares em situações em que não existam condições objetivas para sua realização no órgão ou entidade de origem, ou ainda em casos de complexidade e relevância da matéria, envolvimento de autoridades ou participação de servidores de mais de um órgão ou entidade (BRASIL, 2022).

Além do órgão central, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal é composto pelas unidades setoriais de correição, em que estão localizadas as unidades correicionais dos órgãos e entidades.

As unidades setoriais têm como responsabilidade propor medidas para padronizar e melhorar os procedimentos operacionais relacionados às atividades de correição, além de instaurar ou determinar a instauração de processos disciplinares. Elas também são responsáveis por supervisionar os órgãos e entidades sob sua jurisdição e registrar dados e informações relevantes para apresentação dos resultados alcançados (BRASIL, 2022), entre outras atribuições definidas no art. 5º do Decreto nº 5.480/2005 (BRASIL, 2005).

A Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, ampliou as competências das unidades setoriais de correição, trazendo em seu art. 5º as suas atividades típicas:

- 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 correicionais;
- V - julgar processos correicionais, respeitadas as competências legais;
- VI - instruir os procedimentos investigativos e os processos correicionais, 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 correicionais 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 Correicional - 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 correicionais 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 correcionais para subsidiar a formulação de estratégias visando à prevenção e mitigação de riscos organizacionais;
- XIV - exercer função de integridade no âmbito das atividades correcionais 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 correcionais, documentos, dados e informações sobre as atividades de correição, dentro do prazo estabelecido (BRASIL, 2022).

Verificando as competências atribuídas às unidades de correição, percebe-se que, muito embora estejam intimamente ligadas à investigação e repressão de infrações disciplinares ou à normatização e gerenciamento dos processos instaurados para este fim, duas delas chamam a atenção por seu caráter alternativo à punição: a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas e a promoção de ações educativas e de prevenção de ilícitos.

Segundo Justen Filho (2023), em muitas situações, o Estado opta por uma alternativa à aplicação de sanções, conhecida como Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Souza Neto (2018) destaca que, a utilização de mecanismos como o TAC e, juntamente com os convencionais, reflete uma crescente conscientização da necessidade de otimizar a força de trabalho e os recursos materiais, que são conhecidos por serem escassos, visando a uma atuação estatal mais racional e efetiva.

A celebração do TAC no âmbito do Poder Executivo Federal foi regulamentada a partir da publicação da Instrução Normativa CGU nº 02/2017. Apesar de não ter sido a primeira norma a estabelecer o instrumento no Poder Executivo Federal, a referida Instrução Normativa é relevante por permitir a aplicação do TAC a todas as entidades e órgãos do Poder Executivo Federal, tanto a Administração direta quanto indireta. Anteriormente a essa norma, alguns órgãos e entidades federais já faziam uso do TAC com base em suas próprias diretrizes (MARASCHIN; BALINSKI, 2022).

Segundo a Portaria Normativa da CGU nº 27/2022 em vigor, o TAC é um procedimento administrativo destinado a resolver de forma consensual conflitos relacionados a infrações disciplinares de menor potencial ofensivo. Isso inclui condutas que possam resultar em advertência ou suspensão de até 30 dias, de acordo com o inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112/1990, ou em penalidade similar prevista em lei ou regulamento interno (BRASIL, 2022).

“Os órgãos e entidades do Poder Executivo federal deverão optar pela celebração do TAC, visando à eficiência, à efetividade e à racionalização de recursos públicos, desde que atendidos os requisitos previstos nesta Portaria Normativa” (BRASIL, 2022).

De acordo com o artigo 63 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, é necessário que o investigado atenda às seguintes condições para que o TAC seja celebrado:

I - não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;

II - não tenha firmado TAC nos últimos 2 (dois) anos, contados a partir da publicação do instrumento; e

III - tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

§ 1º Não incide a restrição do inciso II quando a infração de menor potencial ofensivo tiver sido cometida em momento prévio ao TAC anteriormente celebrado.

§ 2º O eventual ressarcimento ou compromisso de ressarcimento de dano causado à Administração Pública deve ser comunicado à área de gestão de pessoas do órgão ou entidade para aplicação, se for o caso, do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112, de 1990. (BRASIL, 2022)

Por outro lado, como visto, as unidades correicionais também devem desempenhar ações educativas e de prevenção de ilícitos (BRASIL, 2022).

Nunes Filho et al. (2010, p. 3) ao discorrerem sobre as atividades de unidades de correição, apontam que o trabalho destas vai muito além somente de aplicar penalidades face ao cometimento de ilícitos disciplinares. Devem, também, atuar de maneira preventiva.

Neste sentido, Nunes Filho et al. (2010) expõem a necessidade destas unidades de, ao realizar a análise dos processos disciplinares, identificar eventuais falhas dos controles do órgão ao qual estão vinculadas e elaborar sugestões de medidas capazes de prevenir a repetição das irregularidades constatadas.

METODOLOGIA

Para a realização do presente estudo, foi feito um levantamento bibliográfico dos conceitos e fundamentos teóricos sobre administração pública, governança pública, atividades correicionais e infrações administrativo-disciplinares. Em seguida, foram analisados os relatórios de gestão da Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (CPPAD/UFTM) referentes aos exercícios de 2019 a 2022. Esses anos foram selecionados como recorte porque os relatórios estavam disponíveis no site da instituição. Foram utilizados dois quadros para a análise dos relatórios citados.

O Quadro 02 apresenta a quantidade de processos em tramitação por temática ao longo dos quatro anos analisados. As temáticas incluem irregularidades na frequência, cessão ao TRE-MG, apuração de responsabilidade por reconhecimento de dívida, descumprimento de dever funcional, plágio, gestão de recursos destinados à pesquisa, condução de estágio probatório, processo seletivo, favorecimento pessoal, manipulação de dados de carga horária docente, exposição institucional, exposição de dados protegidos pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, abandono de cargo/inassiduidade, crime sexual, furto, assédio moral, responsabilidade de pessoa jurídica, crime ambiental, prescrição de medicamentos em desacordo com normas SUS, acesso e permanência indevida no HC, extravio de documentos, acúmulo de cargo, uso indevido de sistemas institucionais, e quebra de sigilo funcional. O quadro apresenta a quantidade de processos por temática a cada ano, totalizando 12 processos em 2019, 33 em 2020, 30 em 2021 e 20 em 2022.

Quadro 02 - Processos em tramitação por temática.

Assunto	2019	2020	2021	2022
Irregularidades na frequência	0	11	10	04
Irregularidades na cessão ao TRE-MG	0	05	0	0
Apuração de responsabilidade por reconhecimento de dívida	10	10	05	0
Descumprimento de dever funcional	0	01	01	01
Plágio	0	0	01	01
Irregularidade na gestão de recursos destinados a pesquisa	0	02	01	0
Irregularidades na condução de estágio probatório	0	0	01	01
Irregularidade em processo seletivo	0	0	01	01
Prática de favorecimento pessoal	0	0	01	0
Manipulação de dados de carga horária docente	0	01	01	0
Exposição institucional	0	0	01	0
Exposição de dados protegidos pela LGPD	0	0	0	01
Abandono de cargo/inassiduidade	01	01	03	03
Crime sexual	0	0	01	0
Furto	0	0	01	01
Assédio moral	0	0	01	02
Responsabilidade de pessoa jurídica	0	0	01	01
Crime ambiental	0	01	0	0
Prescrição de medicamentos em desacordo com normas sus	0	0	0	01
Acesso e permanência indevida no HC	0	0	0	01
Extravio de documentos	0	01	0	0
Acúmulo de cargo	01	0	0	0
Uso indevido de sistemas institucionais	0	0	0	01
Quebra de sigilo funcional	0	0	0	01
TOTAL	12	33	30	20

Fonte: Elaborado pelos autores.

O Quadro 03 apresenta os processos concluídos pela CPPAD/UFTM a cada ano analisado, com o número de procedimentos concluídos, procedimentos concluídos com recomendações e Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) assinados. Em 2019, foram concluídos 18 procedimentos, 8 com recomendações e nenhum TAC assinado. Em 2020, foram concluídos 21 procedimentos, 12 com recomendações e nenhum TAC assinado. Em 2021, foram concluídos 24 procedimentos, 4 com recomendações e 3 TAC assinados. Já em 2022, foram concluídos 20 procedimentos, 1 com recomendação e 5 TAC assinados.

Quadro 03 – Processos Concluídos.

ANO	PROCEDIMENTOS CONCLUÍDOS	COM RECOMENDAÇÕES	TAC
2019	18	8	0
2020	21	12	0
2021	24	04	03
2022	20	01	05

Fonte: Elaborado pelos autores.

Esses quadros permitiram a análise quantitativa das temáticas de processos em tramitação e dos procedimentos concluídos pela CPPAD/UFTM em cada ano selecionado para a pesquisa. A partir desses dados foi possível avaliar a frequência e a evolução dos processos, bem como as recomendações e TACs assinados pela CPPAD/UFTM.

Com base no referencial teórico e nas informações presentes nos relatórios de gestão, foi realizado um estudo de caso que consistiu na análise das ações implementadas pela UFTM em atenção às recomendações traçadas pela unidade correicional e o impacto causado em novos processos correicionais. Desta forma, foi possível desenvolver um quadro que relaciona o número do processo, a recomendação, a ação tomada e o resultado obtido.

CORREIÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO

No âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, a atividade correicional de servidores públicos é realizada pela Comissão Permanente de Processo Administrativos Disciplinares – CPPAD/UFTM, unidade diretamente vinculada à Reitoria da UFTM.

Em 2021, a CPPAD/UFTM passou por profunda modificação em decorrência da Portaria Reitoria/UFTM nº 96, de 7 de outubro de 2021, que atualizou sua estrutura e dispôs sobre novas atribuições àquela unidade correicional.

Segundo a Portaria Reitoria/UFTM nº 96 (UFTM, 2021), a CPPAD/UFTM é composta 70 servidores da UFTM, divididos em 35 integrantes da carreira docente e 35 da carreira de técnicos-administrativos, com mandato de 02 anos, permitida recondução pelo mesmo período (UFTM, 2021), além de três servidores de apoio, os quais figurarão como Presidente, Vice-Presidente e Secretário da CPPAD/UFTM, com a atribuição de condução dos trabalhos daquela unidade.

É importante salientar que os setenta membros anteriormente mencionados são designados para compor comissões com até quatro membros, visando a apuração e processamento de possíveis infrações administrativo-disciplinares, sendo cada comissão referente a um processo (UFTM, 2021).

O número de membros destas comissões dependerá do tipo de processo utilizado, variando do mínimo de dois membros para processos de Sindicância ou quatro membros para Processo Administrativo Disciplinar (UFTM, 2021).

Mais do que meramente uma unidade de repressão, colimada aos princípios norteadores da governança pública em seu aspecto da integridade, conforme anteriormente mencionado, a atividade correicional também deve ser utilizada como mecanismo de melhoria aos controles internos e práticas de boa governança da Administração Pública.

Trata-se, inclusive, do exercício da competência de promover ações para a prevenção de ilícitos, conforme exposto no art. 5º, inc. XI da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 (BRASIL, 2022).

Regulamentando este aspecto, a UFTM editou a Portaria Reitoria/UFTM nº 104, de 27 de janeiro de 2022 (UFTM, 2022), dispondo sobre a sistemática de quantificação e registros de resultados e benefícios decorrentes das atividades de correição executadas por seu órgão correicional. Nesta Portaria estão definidos os benefícios esperados da atividade correicional, classificados em financeiros ou não financeiros (UFTM, 2022).

Do mesmo modo, em razão da modificação trazida na Portaria Reitoria/UFTM nº 96, de 7 de outubro de 2021 (UFTM, 2021), a CPPAD/UFTM também passou a poder celebrar Termos de Ajustamento de Condutas nos processos sob sua presidência, concretizando o exercício da competência inserida no art. 5º, inc. III da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 (BRASIL, 2022).

Diante disso, questiona-se quais as atividades que vem sendo desenvolvidas pela CPPAD/UFTM para a implementação de boas práticas no âmbito institucional da UFTM e, com isso, prevenir e minimizar a ocorrência de condutas desviantes.

Estrutura e atribuições da CPPAD/UFTM

Tendo em vista o disposto na Portaria Reitoria/UFTM nº 96/2021 (UFTM, 2021), a CPPAD/UFTM passou a contar com uma estrutura mais robusta, contando com a nomeação de até 70 membros da comunidade interna da UFTM, entre docentes e técnicos administrativos, para a composição das comissões sindicantes/processantes. Neste aspecto, não se vislumbra a efetiva implementação destes núcleos, conforme consignado nos relatórios de gestão da CPPAD/UFTM referente aos exercícios de 2019 a 2022.

Infere-se, todavia, que a implementação destes núcleos, ainda que previstos na normatização interna da CPPAD/UFTM, demandam a coordenação e acompanhamento constante das atividades destes grupos, o que se torna difícil em razão da enxuta estrutura de pessoal lotado naquela unidade.

Outro ponto que merece destaque na atuação da CPPAD/UFTM e que é passível de melhoria diz respeito à competência para a instauração e julgamento dos processos correicionais. Isso porque, a então Faculdade de Medicina do Triângulo Mineiro (FMTM) por meio da Resolução nº 06, de 20 de setembro de 1993 (FMTM, 1993), que pela primeira vez fixou normas relativas às sindicâncias e processos administrativos disciplinares na instituição, estabeleceu a atribuição de instaurar e julgar os processos correicionais ao então Diretor da Faculdade.

Com a transformação da então FMTM em Universidade Federal do Triângulo Mineiro, houve a atualização da normativa que, de acordo com a Resolução 007, de 03 de maio de 2006, do Reitor da UFTM (UFTM, 2006), atribuiu a si estas atividades e, em casos de sua ausência, ao Vice-Reitor, seu substituto legal.

Porém, mesmo com as posteriores modificações na estrutura da CPPAD/UFTM, inclusive com a Portaria Normativa 96/2021 (UFTM, 2021), não houve modificação neste paradigma, de modo que é possível perceber que há pouca autonomia da unidade correicional em sua atividade precípua.

Percebe-se que das atribuições designadas à CPPAD/UFTM pela Portaria normativa 96/2021 da UFTM, o Presidente da CPPAD/UFTM não detém atribuições

para decidir sobre a admissibilidade ou o julgamento dos processos correicionais, conforme prevê a Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 (BRASIL, 2022), em seu art. 5º, incisos II e V.

Em verdade, cabe a este agente apenas manifestar sobre a admissibilidade da instauração de procedimentos disciplinares e, ao final de um processo correicional, encaminhar as conclusões exaradas pela comissão investigatória ou processante à autoridade competente – o Reitor da UFTM – para a decisão final.

Neste espectro, muito embora a CPPAD/UFTM tenha passado por diversas reformulações em sua estrutura durante o passar dos anos, sua atividade finalística sempre esteve diretamente centralizada à figura da autoridade máxima da instituição, seja o Diretor, enquanto FMTM, ou Reitor, já como UFTM.

Muito embora esta concentração de atribuições na pessoa do Reitor seja prevista nas normas atinentes aos processos disciplinares em geral e às unidades correicionais em especial, subsiste a possibilidade, ainda, das funções de instauração dos processos correicionais ou até mesmo do julgamento de alguns deles serem delegados a outros agentes, notadamente nos casos em que há uma Corregedoria formalmente instalada no órgão, situação em que estas atribuições são delegadas ao Corregedor, titular da Corregedoria.

Esta medida traduz a descentralização das atribuições, o que contribui à eficiência da própria atividade, tendo em vista que a análise sobre a admissibilidade de instauração de um processo disciplinar ou mesmo a decisão final – nos casos permitidos em lei - sobre um processo em curso será realizada por agente público especificamente capacitado para aquela atribuição, não recaindo mais este mister à autoridade máxima institucional, a qual já responde pelas mais variadas atribuições no amplo aspecto administrativo organizacional.

Ademais, é imperioso destacar que, em se tratando de delegação de atribuição legalmente prevista, não ocorrerá a anulação da atribuição pela autoridade maior da instituição. Poderá, quando estritamente necessário, avocar a atribuição e desempenhá-la em sua plenitude.

Esta possibilidade, aliás, vai de encontro aos princípios da impessoalidade e eficiência, uma vez que permite uma solução administrativa legal para as hipóteses em que o delegado não puder atuar em determinados processos, dada a suspeição ou mesmo impedimento legal. O inverso também se mostra verdadeiro, à medida que a delegação

supre eventual impedimento ou suspeição do delegante para atuar em processos correicionais.

De igual sorte, este é o cenário que vem se evidenciando dentro da estrutura das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) brasileiras, à medida em que substituem suas unidades correicionais em Corregedorias, como no caso do Instituto Federal de Santa Catarina, Resolução nº 055, CONSUPER/2016 (IFC, 2016), Universidade Federal de Viçosa, Resolução CONSU nº 10, de 25 de outubro de 2021 (UFV, 2021) e Universidade Federal do Rio Grande do Norte Resolução nº 021/2021-CONSUNI, de 25 de março de 2021 (UFRN, 2021).

Da eficácia da atividade preventiva da CPPAD/UFTM

Analisando as informações apresentadas nos relatórios de gestão dos exercícios de 2019 a 2022 da Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinares da UFTM, é possível verificar que se trata de uma unidade cuja atuação se dá em um momento posterior à consumação dos fatos que podem caracterizar infrações administrativo-disciplinares. E isso se dá, conforme visto anteriormente, em razão do escopo de atuação de órgãos correicionais.

Neste sentido, verifica-se que a CPPAD/UFTM atua, tipicamente, de forma repressiva às infrações administrativo-disciplinares, promovendo a investigação dos fatos e de seus autores, com a finalidade de, em se verificando a efetiva ocorrência da ilegalidade, recomendar à Autoridade competente (Reitoria da UFTM) a aplicação de sanção compatível, considerando os paradigmas da Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Porém, ainda segundo os mesmos relatórios, a atuação do órgão correicional da UFTM também possui uma atuação atípica, por meio da expedição de recomendações às unidades institucionais, objetivando a criação e/ou fortalecimento de mecanismos preventivos de ações que podem configurar infrações administrativo-disciplinares.

É importante destacar que, como visto nos relatórios, a maioria das recomendações traçadas foi acatada pela Universidade, sendo implementados mecanismos preventivos à nova ocorrência de infrações.

Estas recomendações tem como finalidade, entre outros, garantir a assunção de benefícios decorrentes de atividades correicionais que, no caso da unidade analisada no presente trabalho, está disciplinada pela Portaria Reitoria/UFTM 104/2022 (UFTM, 2022), que define estes benefícios como “impactos positivos e efetivos observados na

gestão da UFTM a partir da implementação, por parte dos gestores públicos, de orientações e/ou recomendações provenientes das atividades de correição” (UFTM, 2022).

Estes benefícios, por sua vez, ainda segundo a Portaria Reitoria/UFTM 104/2022 (UFTM, 2022), podem ser financeiros, quando implicam na recuperação de valores financeiros despendidos irregularmente ou na interrupção do pagamento de valores que não estejam em conformidade com os princípios de legalidade e economicidade, evidenciados por meio de atividades correicionais.

Do mesmo modo, ainda de acordo com a Portaria anteriormente citada (UFTM, 2022), também podem configurar benefícios não quantificados financeiramente mas que detém potencial de afetar os processos finalísticos institucionais por meio do cumprimento dos valores/missão institucional, os processos de apoio e/ ou gerenciais institucionais, ou aqueles que recebam tratamento nos planos estratégico, tático, operacional e/ou transversal.

Assim, percebe-se que a atividade correicional, quando do exercício de sua atividade atípica de recomendação para aprimoramento de controles internos, exerce importantes ações para o restabelecimento, bem como na potencialização da integridade institucional.

E esta característica é evidenciada por meio da análise das ações implementadas pela UFTM em atenção às recomendações traçadas pela unidade correicional e o impacto causado em novos processos correicionais.

Deste modo, percebe-se que, em decorrência das recomendações efetuadas pelo órgão correicional da UFTM, foram implementadas normativas, mecanismos administrativos e arranjos institucionais com potencial capacidade de incrementar os controles internos já existentes na instituição, que foram sintetizadas no seguinte quadro 4.

Quadro 04 – Recomendações da CPPAD/UFTM atendidas que provocaram modificação de normas institucionais ou o estabelecimento de fluxo processual.

Número do processo	Recomendação	Ação tomada
23085.001353/2016-13	Implementação de medidas mais eficazes de controle de entrada e saída de bens das várias edificações	Implementação de normativa para controle de acesso às dependências da UFTM - Norma Procedimental n° 50.03.020 ^c
23085.001368/2017-54	Implementação de medidas mais eficazes de controle de entrada e saída de bens das várias edificações	Implementação de normativa para controle de acesso às dependências da UFTM - Norma Procedimental n° 50.03.020 ^d Criação do Comitê de Segurança Institucional – Portaria - Resolução n° 27, do Reitor da UFTM, de 03/08/2020 ^e
23085.020066/2018-66	Normatização sobre o consumo de álcool nas dependências da UFTM	Implementação de normativa que veda o uso de bebidas alcoólicas nas dependências da UFTM - Norma Procedimental n° 50.03.020 ^f Implementação de normativa que veda o fornecimento e consumo de bebidas alcoólicas nas dependências da UFTM – Resolução/Reitor n° 12, de 13/09/2019 ^g
23085.020066/2018-66	Normatização sobre a segurança no âmbito da UFTM	Criação do Comitê de Segurança Institucional – Portaria - Resolução n° 27, do Reitor da UFTM, de 03/08/2020 ^h
23085.030010/2019-09 23085.020025/2018-70 23085.001853/2017-58 23085.001852/2017-83 23085.020026/2018-14	Irregularidades na cessão de servidor ao TRE-MG	Estabelecimento de fluxo interno para o atendimento de requisições feitas pelo TRE-MG
23085.030033/2019-13	Irregularidade no controle de frequência de servidor	Alteração na Resolução 09 de 27/03/2017, estabelecendo a criação de um núcleo de frequência de servidores

Fonte: elaborado pelos autores.

Além das modificações normativas empreendidas em razão das recomendações propostas pela CPPAD/UFTM, também foram estabelecidos grupos de trabalho visando a análise de circunstâncias fáticas desveladas pela atuação do órgão correicional, a fim

c <https://tinyurl.com/yc76juez>

d <https://tinyurl.com/yc76juez>

e <https://bit.ly/3Mo4QW7>

f <https://bit.ly/3Mo4QW7>

g <https://tinyurl.com/mr22mf8a>

h <https://bit.ly/3Mo4QW7>

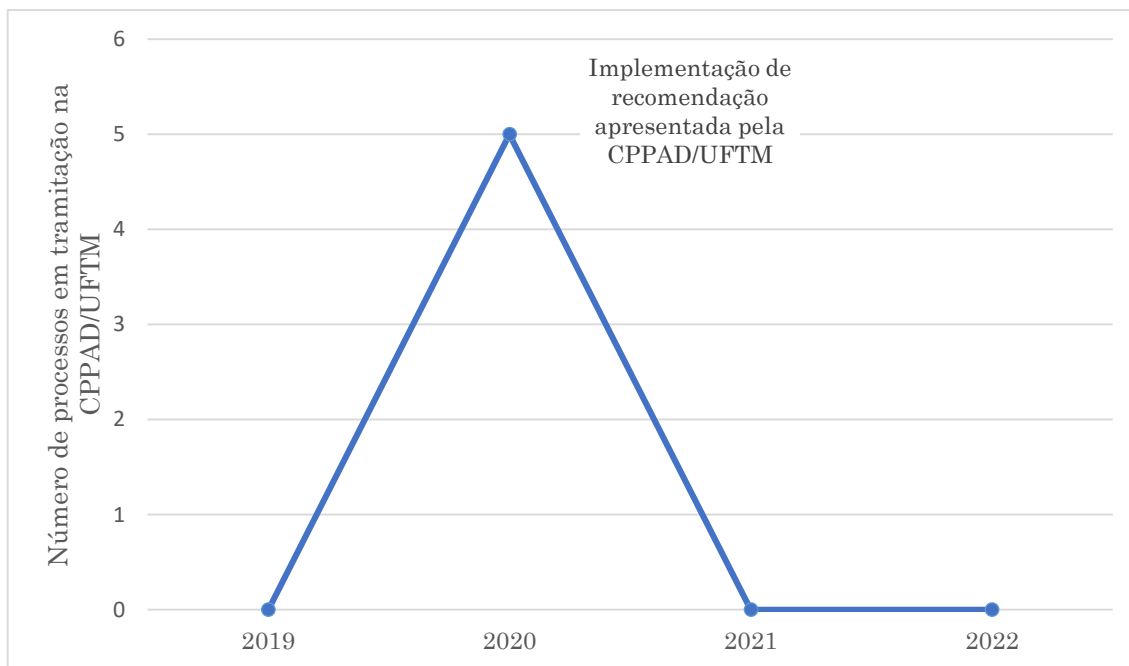
de se estabelecer ações administrativas e normativas eficazes para evitar novas ocorrências destas irregularidades.

Mais que isso, analisando detidamente os relatórios de gestão referentes aos exercícios de 2019 a 2022, chama a atenção que alguns grupos de infrações administrativo-disciplinares tiveram o número de novos processos visivelmente reduzidos após recomendações da CPPAD/UFTM, indicando potencial efetividade das ações tomadas pela Gestão da UFTM diante das recomendações traçadas pela unidade correicional.

O primeiro grupo diz respeito às irregularidades envolvendo a cessão de servidores ao TRE-MG. Verifica-se no Quadro 02 que durante o exercício de 2020 tramitaram junto à CPPAD/UFTM cinco processos alusivos a estas irregularidades. Após a análise da unidade de correição, diante da não comprovação de materialidade para a configuração de infração administrativo-disciplinar, eles foram arquivados.

Porém, chama a atenção o fato de que, mesmo diante de situação de arquivamento, a unidade correicional emitiu recomendações à Gestão da UFTM, visando o estabelecimento de controles para mitigar ou mesmo evitar a ocorrência de novas irregularidades envolvendo esta situação. Neste particular, como se nota do Quadro 04, a UFTM estabeleceu um fluxo para estas cessões ao TRE-MG.

Após isto, consoante dispõem os relatórios de 2021 (UFTM, 2022) e 2022 da CPPAD/UFTM (UFTM, 2023), não se vislumbraram novas instaurações de processos para apurar irregularidades relacionadas a estas cessões à Justiça Eleitoral.

Gráfico 1 - Irregularidades em cessões de servidores ao TRE-MG.

Fonte: elaborado pelos autores.

O segundo grupo de infrações administrativo-disciplinares que também sofreu sensível queda em número de processos em tramitação junto à CPPAD/UFTM tem como objeto as infrações administrativo-disciplinares relacionadas ao reconhecimento de dívidas.

Analisando os quadros anteriormente apresentados e que retratam os números informados pela CPPAD/UFTM em seus relatórios de gestão 2019 a 2022, durante o primeiro ano da série havia a tramitação de dez processos relacionados ao tema, sendo cinco deles arquivados no mesmo período (UFTM, 2020).

Já no exercício de 2020, conforme relatório (UFTM, 2021), verifica-se a existência de doze processos em tramitação junto à CPPAD/UFTM, sendo certo que, nove deles foram arquivados naquele mesmo exercício, um anexado ao processo já existente com o mesmo objeto, um convertido em Processo Administrativo-Disciplinar e o último restou aberto para aprofundar a investigação.

Diante desta quantidade de processos, a própria unidade correicional apontou em seu relatório (UFTM, 2021) a preocupação quanto à recorrência desta irregularidade:

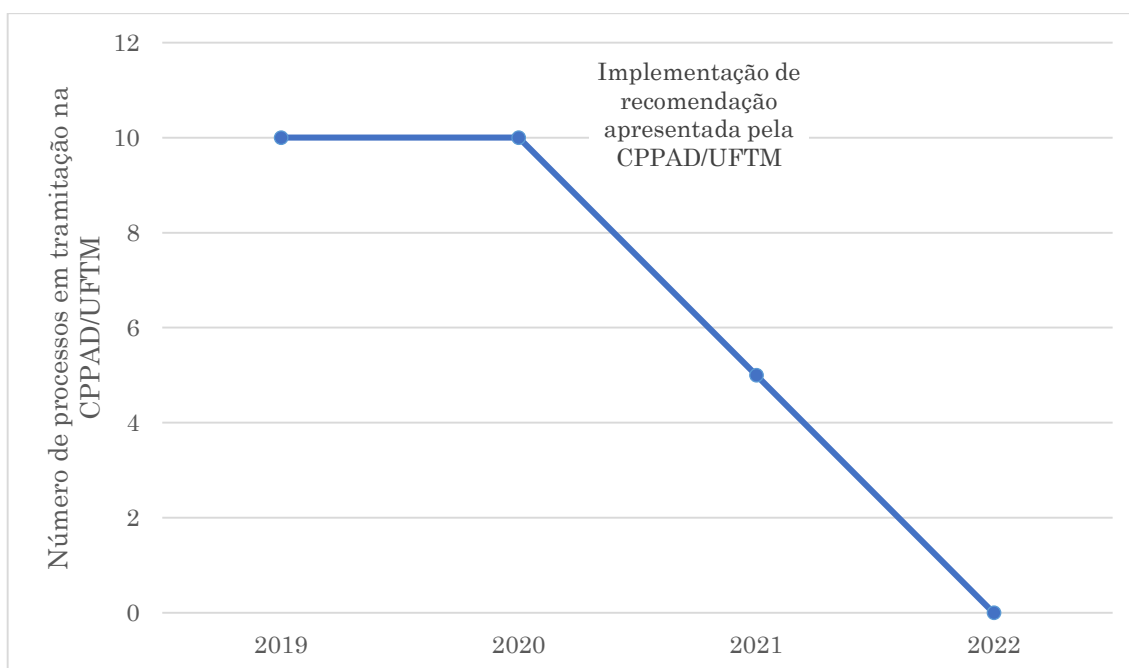
Para os procedimentos envolvendo apuração de responsabilidade por reconhecimento de dívida, os quais se observa significativo aumento, a CPPAD/UFTM tem se utilizado de recomendações junto à Pró-Reitoria de Administração, junto aos fiscais de contrato e às unidades onde o procedimento teve origem. Dentre as alternativas recomendadas, destaca-se a necessidade e

importância da atuação eficiente dos fiscais de contratos e a adoção de fluxogramas e Checklists por parte das unidades administrativas, a serem utilizados na execução dos seus serviços. A CPPAD/UFTM acredita que tais recomendações possam impactar de forma positiva na execução de contratos e prestação de serviços e, com a adoção de medidas simples de controle, é possível evitar o dispêndio de recursos públicos adicionais, bem como o ônus que o processo administrativo acarreta para Administração.

Note-se que, após a consignação de tal recomendação expressamente tratada no relatório de gestão do exercício de 2020 (UFTM, 2021), é possível verificar sensível queda do quantitativo de processos em tramitação junto à CPPAD/UFTM no exercício de 2021, uma vez que o relatório respectivo informa a tramitação de apenas cinco processos naquele exercício (UFTM, 2022).

Além disso, ao se analisar o relatório de gestão de 2022, pode-se verificar que não constam em tramitação nenhum outro processo sobre o mesmo tema. Diante do cenário, é possível inferir que, em razão do estabelecimento de ações mitigadoras pela Gestão da UFTM, conforme recomendação traçada por sua unidade correicional, houve a redução da ocorrência deste tipo de irregularidade.

Gráfico 02 - Irregularidades envolvendo o reconhecimento de dívidas pela UFTM.



Fonte: elaborado pelos autores.

Finalmente, o terceiro grupo no qual é percebido acentuado decréscimo de processos em tramitação junto à CPPAD/UFTM, diz respeito ao controle de frequência de seus servidores. Conforme se vê no relatório de gestão da CPPAD/UFTM referente

ao exercício de 2020 (UFTM,2021), tramitaram junto àquela unidade correicional onze processos com este objeto, dos quais apenas dois foram arquivados.

Em razão destes números, assim como ocorrido com relação às infrações relacionadas ao reconhecimento de dívidas, a CPPAD/UFTM emitiu recomendação específica em seu relatório de gestão (UFTM, 2021):

Observa-se, também, um crescimento considerável daqueles procedimentos decorrentes de irregularidades na frequência de servidores, a despeito da implantação do ponto eletrônico na UFTM, ocorrida em setembro de 2015. Para a apuração de tais procedimentos, a CPPAD/UFTM tem destacado em seus pareceres a necessidade de apuração da responsabilidade das chefias imediatas dos servidores faltosos e a recomendação de adoção de medidas mais eficazes de controle de frequência do servidor e de instauração de procedimentos de devolução de valores ao erário, por parte da PRORH, tendo em vista a responsabilidade solidária entre a gestão de recursos humanos e as chefias imediatas.

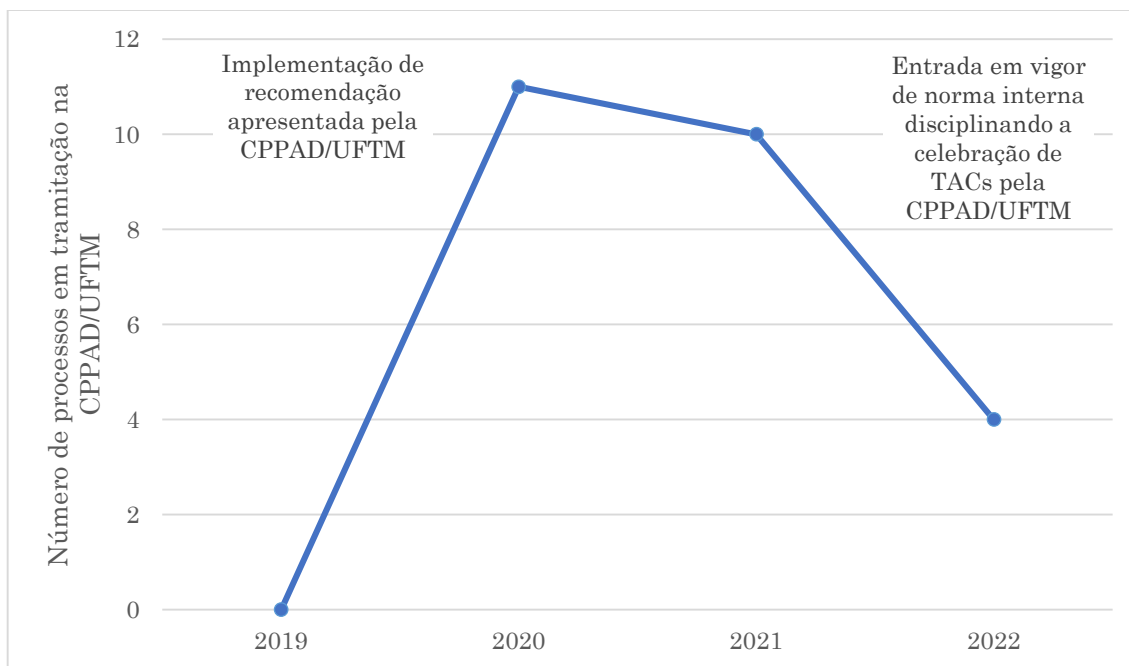
Diante disso, conforme também consignado no Relatório de Gestão 2020 (UFTM, 2021), a Gestão da UFTM recepcionou a recomendação traçada, criando o Núcleo de Frequência de seus servidores, com a finalidade de acompanhar a jornada de trabalho dos servidores.

No que tange ao Relatório de Gestão de 2021 (UFTM, 2022), constam 10 processos tramitados relacionados a supostas irregularidades relacionadas à frequência de servidores.

É importante ressaltar que, a partir de 2021 passou a vigorar na UFTM a nova regulamentação da CPPAD/UFTM, por meio da Portaria Reitoria/UFTM nº 96, de 7 de outubro de 2021 (UFTM, 2021), em seu artigo 46 que prevê a possibilidade da celebração de Termo de Ajustamento de Condutas, em regulamentação interna ao disposto na Instrução Normativa 04/2020 da Controladoria Geral da União.

Naquele ano, inclusive, foram registrados a celebração dos primeiros Termos de Ajustamento de Condutas no âmbito da CPPAD/UFTM sobre a matéria, conforme o relatório em questão (UFTM, 2022).

Já no exercício de 2022, conforme destacado no respectivo Relatório de Gestão da CPPAD/UFTM (UFTM, 2023), foi registrada a tramitação de apenas quatro processos que tinham como objeto a apuração de irregularidades relacionadas à frequência de servidores da UFTM.

Gráfico 03 - Irregularidades no controle de frequência de servidores da UFTM.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Pode-se inferir, com base nestes dados, a ocorrência de acentuado decréscimo de processos relacionados a esta irregularidade administrativa durante os exercícios de 2020 a 2022, especialmente depois da atuação preventiva da CPPAD/UFTM por meio de suas recomendações e, a partir de 2021, com a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar como as unidades de correição podem contribuir no controle interno da Administração Pública para mitigação de infrações disciplinares. Para isto, foi analisada a atuação da Comissão Permanente de Procedimentos Administrativos Disciplinar da UFTM, do período de 2019 a 2022.

Dentre as ações de correição para o fortalecimento dos controles internos desta universidade, destacou-se o caráter preventivo, no sentido de contribuir, por meio de suas recomendações para a melhoria dos controles da UFTM, o que pode contribuir com a redução de novas ocorrências de irregularidades administrativas disciplinares.

Desta forma, por meio de ações preventivas tomadas pela CPPAD/UFTM, pode-se verificar a existência de uma linha de ação visando a mudança de paradigma daquela unidade, que deixa de ser meramente repressiva para se tornar um importante ator na prevenção de ilícitos e na integridade institucional.

Esta linha de ação preventiva, por sua vez, demonstra indícios de eficiência para o incremento da integridade no âmbito da UFTM, uma vez que, como visto, em razão das recomendações traçadas, foram implementadas normativas, ações e controles visando a mitigação de novas ocorrências de irregularidades. O reflexo desta atividade pode ser percebido no decréscimo de novas instaurações de processos para tratar temas que outrora foram objeto destas recomendações.

Mostra-se, portanto, evidente a potencialidade da atuação de uma unidade de correição gerar efeitos que vão muito além dos sancionamentos, partindo-se para atuação preventiva de novas irregularidades, contribuindo para o sistema de integridade institucional da UFTM.

Mais do que isso, percebe-se que a unidade correicional da UFTM, no que tange às atividades preventivas, está em alinhamento ao preconizado pelo SISCOR e outras Universidades Federais consultadas.

Entretanto, pode-se verificar que as recomendações tem como base os casos pontuais e atuam igualmente para situações específicas encontradas, evitando sua nova ocorrência. Não se vê, contudo, uma atuação preventiva de forma geral, como aquelas empreendidas por outras Universidades Federais, que expedem orientações de forma mais geral a toda à comunidade universitária e que exprimem sugestões que podem ser aplicadas em diversos setores.

Do mesmo modo, constata-se que a unidade correicional da UFTM não adota o modelo de corregedoria, muito embora tenha passado por recentes alterações em sua base normativa e administrativa recentemente. Este aspecto, muito embora não comprometa diretamente os princípios da eficiência e impessoalidade per si, apresenta algumas questões dificultadoras quando comparada ao modelo de corregedoria, em que há a delegação a um agente as atribuições de instauração de processos e até mesmo o julgamento de alguns processos, não necessitando da atuação centralizada da autoridade máxima institucional.

Finalmente, percebe-se a adoção de estratégia interessante na normativa que regulamenta a CPPAD/UFTM, consistente na segregação de atividades, com a instituição de núcleo especializado em TAC e outro especializado em juízo de admissibilidade das denúncias de irregularidades. Contudo, tais contribuições ainda não foram passíveis de implementação efetiva conforme discorrem os relatórios de gestão da unidade referentes aos exercícios de 2021 e 2022.

Como contribuições futuras, poderão ser realizados novos estudos para o acompanhamento e observação dos índices de infrações administrativas face ao implemento gradual das recomendações traçadas, a fim de identificar eventual recorrência de recomendações semelhantes. Além disso, poderá ser efetivado estudo no sentido de identificar o impacto da utilização de TACs na mitigação de novas ocorrências de infrações disciplinares com a maturidade deste instrumento no âmbito institucional.

REFERÊNCIAS

BACELLAR FILHO, R. F. **Processo administrativo disciplinar**. Saraiva, 2012. *E-book*. ISBN 9788502189904. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502189904/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BENNETT, R.; MARASI, S. Workplace Deviance. **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)**, p. 722-726, 2015. Disponível em: <https://www-sciencedirect.ez33.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/B9780080970868220060>. Acesso em: 04 maio 2023.

BRASIL. Casa Civil da Presidência da República. **Guia da Política de Governança Pública**. Brasília, DF: Casa Civil da Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/centrais-de-conteudo/downloads/guia-da-politica-de-governanca-publica>. Acesso em 01 maio 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Corregedoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo**. Brasília, DF: CGU, 2022. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf. Acesso em: 06 abr. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Corregedoria-Geral da União. **Orientações para implantação de unidades de corregedoria nos órgãos e entidades do poder executivo federal**. Brasília, DF: CGU, 2019. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65024/8/1_Manual_ImplantacaodeUnidadesdeCorregedorias_PoderExecutivoFederal.pdf. Acesso em: 06 abr. 2023

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia de Integridade Pública: orientações para a Administração Pública Federal: Direta, Autárquica e Fundacional**. Brasília, DF: CGU, 2015. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41665>. Acesso em: 18 abr. 2023.

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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-

2006/2005/decreto/d5480.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%205.480%2C%20DE%2030,vista%20o%20disposto%20nos%20arts. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a Política de Governança da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23 nov. 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9203.htm. Acesso em: 18 abr. 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.

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 16 ago. 2021. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Decreto/D10768.htm. Acesso em: 13 maio 2023.

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

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022. Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, e sobre a atividade correcional nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União:** seção 1: Controladoria-Geral da União, Brasília, DF, n. 196, p. 143, 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU**. 3. ed. Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – SecexAdministração, 2020. Disponível em:

<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. Barueri: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559774265. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774265/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559646784. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646784/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

FACULDADE DE MEDICINA DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Resolução nº 006, de 20 de setembro de 1993, do Diretor da FMTM**. Fixa normas relativas à Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, no âmbito da FMTM. Uberaba: FMTM, 1993. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFRCXRiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUUhCUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZ>

ycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N25ZOENPbVRIVTQzbnhVUWxBUTRBNW1QNjVOVTd3&secret=uftm. Acesso em: 13 maio 2023.

INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE. Conselho Superior. **Resolução nº 055 – CONSUPER/2016**. Institui na estrutura organizacional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense, a Corregedoria como Unidade Seccional de Correição, nos termos do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 e aprova o seu Regimento Interno, conforme o Anexo I desta Resolução. Blumenau: Conselho Superior, 2016. Disponível em: <https://corregedoria.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/43/2023/02/RESOLUCAO-055-2016-Implantacao-Corregedoria-IFC-2.pdf>. Acesso em 13 maio 2023.

JUSTEN FILHO, M. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559645770. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645770/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

LIMA, F. V.; SILVA, I. J. M. O papel correicional no contexto da integridade Pública. **Publicações da Escola da AGU**. v. 13, n. 01, p. 217 – 243, 2021. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Publ-Esc-AGU_v.13_n.01.pdf. Acesso em 01 maio 2023.

MARASCHIN, G. M. R.; BALINSKI, R. Potencial de incidência da consensualidade no processo disciplinar. **Cadernos Técnicos da CGU**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68887>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MATIAS-PEREIRA, J. **Administração Pública**. 5. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. *E-book*. ISBN 9788597016093. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016093/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

MEDAUAR, O. **Direito Administrativo moderno**. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018. MEIRELLES, H L. *et. al*. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

NOHARA, I. P. D. **Direito Administrativo**. Barueri: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559774289. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774289/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

NUNES FILHO, P. S. *et. al*. **Sistema de Correição do Estado da Bahia**: limites, possibilidades e resultados. 2010. Disponível em: <https://silo.tips/download/sistema-de-correiao-do-estado-da-bahia#>. Acesso em: 18 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública**. Paris: OCDE, 2017. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2023.

ROBINSON, S. L.; BENNETT, R. J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. **Academy of management journal**, v. 38, n. 2, p. 555–572, 1995.

SILVA, V. P. A Corregedoria-Geral da Advocacia da União e sua atuação correicional: desmistificando a relação de colaboração com a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. **Publicações da Escola da AGU**. v. 13, n. 01, p. 67 – 93, 2021. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Publ-Esc-AGU_v.13_n.01.pdf. Acesso em: 01 maio 2023.

SOUZA NETO, L. N. Termo de Ajustamento de Conduta. **Base de Conhecimento da CGU**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/31029>. Acesso em: 10 abr. 2023.

TEIXEIRA, A. F.; GOMES, R. C. **Governança pública**: uma revisão conceitual. 2019. Disponível em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/5422/1/Governan%c3%a7a%20p%c3%bblia%20-%20uma%20revis%c3%a3o%20conceitual.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Conselho Universitário. **Resolução CONSU nº 10, de 25 de outubro de 2021**. Institui a Unidade Seccional de Correição da Universidade Federal de Viçosa, nos termos do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, respeitado o art. 207 da Constituição Federal. Viçosa: Conselho Universitário, 2021. Disponível em: <https://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/Resolu%C3%A7%C3%A3o-Consu-10-2021-Unidade-Seccional-de-Correi%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Conselho Universitário. **Resolução nº 021/2021-CONSUNI, de 25 de março de 2021**. Aprova alterações no Regimento Interno da Reitoria. Natal: Conselho Universitário, 2021. Disponível em: https://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/2021135203623f8839070c4d2cdb82cf5/res0212021-aprova_alteracao_do_regimento_interno_da_reitoria-pagina.pdf. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Reitoria. **Portaria Reitoria/UFTM nº 96, de 7 de outubro de 2021**. Dispõe sobre a Comissão Permanente de Procedimento Administrativo Disciplinar da Universidade Federal do Triângulo Mineiro e aprova seu Regulamento de Funcionamento. Uberaba: Reitoria, 2021. Disponível em: https://sei.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=666572&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Reitoria. **Portaria Reitoria/UFTM nº 104, de 27 de janeiro de 2022**. Institui a sistemática de quantificação e registro dos resultados e benefícios decorrentes das atividades de correição executadas pela Comissão Permanente de Procedimento Administrativo Disciplinar da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Uberaba: Reitoria, 2022. Disponível em:

https://sei.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_vizualizar&id_documento=736536&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Relatório de gestão/2019 - CPPAD**. Uberaba: UFTM, 2020. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFCRxiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUhcUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N25ZOENPbVRfZXJ4OGR4R3Zud1cvWmxobnR3WW5z&secret=uftm>. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Relatório da instância ou área de correção**. Uberaba: UFTM, 2021. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFCRxiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUhcUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N25ZOENPbVRHMh1SzcUFiOUJzWnpwdnlaUGtY&secret=uftm>. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Relatório da instância ou área de correção exercício 2021**. Uberaba: UFTM, 2022. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFCRxiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUhcUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N25ZOENPbVRGNEFvSHRpZ0NINld5MCsycnhSNjg4&secret=uftm>. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Relatório da instância ou área de correção exercício 2022**. Uberaba: UFTM, 2023. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFCRxiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUhcUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N25ZOENPbVRGandVbVBYTWdrSmZSOEw4N0ZPaFZM&secret=uftm>. Acesso em: 13 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Reitoria. **Resolução nº 007, de 3 de maio de 2006, do Reitor da UFTM**. Altera a Resolução nº 006, de 20 de setembro de 1993, que fixa normas relativas à Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar no âmbito da UFTM, e dispõe sobre a Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar. Uberaba: Reitoria, 2006. Disponível em:

<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/?to=RTZjcGZxTGfSskFOOXRhSkpVdm5ELzBmWjZPUjNwZVNDdzA3NzFoRzcxeFREdkl2ZlIMa25YaklsN0lFMEJ3MHVWQ2ZDVjFiTlFCRxiUy9jR1k4dDRSU3JtSlk0WUhcUXhXdld4VlpXbFJhNitTN1ZSbm9yQVZycWJidWE2QmhDOHh3RmFPVVE4dEpuVTZrbEtVY1BvbmF5VmVQVHMxUmc4N2>

5ZOENPbVRGTFd2dStBbm01dFg3QWluTTlPMzBF&secret=uftm. Acesso em: 13 maio 2023.

VASCONCELOS, M. A. L. de. A ressignificação do direito administrativo disciplinar no contexto de integridade pública e prevenção de faltas funcionais. **Publicações da Escola da AGU**. v. 13, n. 01, p. 163 – 191, 2021. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Publ-Esc-AGU_v.13_n.01.pdf. Acesso em: 01 maio 2023.