XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

ADRIANA SILVA MAILLART

ÁLVARO DE OLIVEIRA AZEVEDO NETO

DIEGO MONGRELL GONZÁLEZ

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

F723

Formas consensuais de solução de conflitos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Adriana Silva Maillart;Álvaro de Oliveira Azevedo Neto; Diego Mongrell González – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-859-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Centro Universitário do Estado do Pará
Belém - Pará - Brasil
https://www.cesupa.br/

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Apresentação

Esta edição é composta de um seleto número de artigos que tratou dos mais diversos nuances das Formas Consensuais de Solução de Conflitos no âmbito interno e internacional, apresentados no XXVIII Congresso Nacional do Conpedi, realizado entre os dias 13 a 15 de novembro de 2019, em Belém do Pará.

Vale lembrar que a seleção se deu a partir do eficiente sistema double blind review ("duplo cego"), apto a assegurar isenção e idoneidade do apanhado de artigos que ora apresentamos.

Laís Sales Biermann e Daniel Mota Gutierrez, no texto "A atuação judicial e mediações nas varas de família: oportunidades para uma melhor gestão dos conflitos familiares", apontam que, em conflitos familiares, o magistrado deveria enviar as demandas judiciais de sua competência para o mediador, visando a alcançar o almejado tratamento apropriado dos conflitos.

Juliana Raquel Nunes trata da "Mediação e as constelações familiares como instrumentos de humanização do Poder Judiciário", vislumbrando as constelações familiares como um método psicoterapêutico e complementar propício a estimular a compreensão e possível remoção dos conflitos que surgem no sistema familiar, contribuindo de forma eficaz para resolução das controvérsias.

Virginia Grace Martins de Oliveira também analisa a mediação familiar, trazendo para seu artigo (A mediação e o protagonismo das famílias no direito de família com as contribuições de Paulo Freire) a óptica de Paulo Freire no que diz respeito as concepções sobre autonomia e liberdade como forma de protagonismo das famílias.

Maria da Conceição Cosmo Soares e Cynthia Fernanda Oliveira Soares tem como questão central a discussão sobre a mediação e sua institucionalização no judiciário no texto: "Mediação e sua relação com o processo judicial: a influência do Acesso à Justiça e na pacificação social".

No mesmo viés, em "A mediação e sua relação com a cultura de paz e a pacificação social", Fernanda Maria Afonso Carneiro e Eufrosina Saraiva Silva tratam da cultura de paz e da pacificação social na mediação, percebendo este instituto como auxiliar do Poder Judiciário.

Tendo como problemática de investigação se a realização da audiência de conciliação e de mediação poderá ser flexibilizada, posteriormente àquele do artigo 334 CPC? A multa do artigo 334, §8º, deverá ser aplicada?, Fabiana Marion Spengler vislumbra respostas a estes problemas no artigo "A audiência de conciliação e de mediação no Código de Processo Civil de 2015 (CPC) enquanto mecanismo de resolução de conflitos".

Artenira da Silva e Silva e Allen Kardec Feitosa Oliveira, em "Fazenda Pública em juízo: uma breve análise do processo de assimilação da consensualidade envolvendo a administração pública", examinam a consensualidade envolvendo a Administração Pública, tendo em vista a possibilidade de adoção pelo Poder Público dos métodos de solução consensuais de conflitos (mediação, conciliação e arbitragem). Abordam a necessidade da adoção de um perfil democrático e dialógico na Administração Pública, apresentando como estudo de caso a experiência federal com a Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal.

Rodrigo Corrêa Pires e Andrea Abrahão Costa, em "Direito Administrativo disciplinar: política pública de tratamento de conflitos de forma consensual na UFG", abordam a temática do Direito Administrativo Disciplinar, inserido numa Administração Pública Dialógica, na qual se desvincula de uma visão autocrática e se propõe a buscar o diálogo com seus administrados, de forma a incentivar a resolução consensual dos conflitos.

Fernanda Serrer busca empreender uma releitura dos conflitos intersubjetivos a partir da Teoria da Complexidade, partindo da constatação de que a racionalidade jurídica moderna tem legado ao Direito o papel de redutor de complexidades, no artigo "Complexidade e racionalidade jurídica: por uma teoria complexa dos conflitos".

Graziela Regina Munari Lothammer Carlos e Gustavo Silveira Borges analisam a mediação no âmbito dos países do Cone Sul (Argentina, Uruguai e Paraguai) no estudo: "A mediação no Cone Sul: estudo em perspectiva comparatista".

Iracecilia Melsens Silva da Rocha, em "A mediação, a importância do mediador e sua atual responsabilidade", trata sobre mediação, papel do mediador, limites de atuação e responsabilidade do ofício exercido. Nessa esteira, conclui sobre a existência de espectros de responsabilização administrativa, civil, criminal e por improbidade para os mediadores que apresentam desvios de conduta.

Em “As limitações do Direito Penal na Resolução dos conflitos surgidos na pós-modernidade”, Jéssica Santiago Munareto e Daniel Silva Achutti analisam a efetividade do Direito Penal em resolver os conflitos surgidos na pós-modernidade, assim como se há possibilidade de utilização de modelos alternativos para a resolução dos conflitos, como a Justiça Restaurativa.

O artigo “Ediação sanitária, um olhar para o Direito à saúde à luz do diritto vivente, de autoria de Ana Luisa Fretta Michelon e Sandra Regina Martini, examina a mediação sanitária como possibilidade de efetivar o direito à saúde, ressignificando os conflitos a partir da teoria de Eligio Resta - Diritto Vivente, o lado quente do Direito, que se opõe ao Direito pressionado pela urgência que desconsidera o que lhe é mais essencial, o vivente.

E, por fim, a aplicabilidade da arbitragem em dissídios individuais e coletivos a cargo da Justiça do Trabalho é examinada por Edilene Lôbo e William Bruno De Castro Silva, no texto “Aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas: diálogo, negociação e construção do consenso”.

Desejamos que você leitor, como nós, tenha a oportunidade de aprender e refletir a partir das abordagens expostas nos interessantes artigos que integram esta obra, que contribuem, sobremaneira, para fomentar a discussão sobre as Formas Consensuais de Solução de Conflitos no Brasil.

Boa leitura!

Adriana Silva Maillart - UNINOVE/SP

Álvaro de Oliveira Azevedo Neto - FACI WYDEN

Diego Mongrell González – UBA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR: POLÍTICA PÚBLICA DE TRATAMENTO DE CONFLITOS DE FORMA CONSENSUAL NA UFG

DISCIPLINARY ADMINISTRATIVE LAW: PUBLIC POLICY FOR TREATMENT CONSENSUAL OF CONFLICT AT UFG

Rodrigo Corrêa Pires [1]
Andrea Abrahao Costa [2]

Resumo

O presente trabalho científico buscará abordar a temática do Direito Administrativo Disciplinar, inserido numa Administração Pública Dialógica, na qual se desvincula de uma visão autocrática e se propõe a buscar o diálogo com seus administrados, de forma a incentivar a resolução consensual dos conflitos, para tanto, analisar-se-á a política pública adotada pela Universidade Federal de Goiás que regulamentou no âmbito se seu órgão correcional, uma estrutura técnica pautada na promoção da consensualidade, na qual atua utilizando-se das técnicas da Mediação de Conflitos.

Palavras-chave: Administração pública, Direito disciplinar, Conflito, Consensualidade, Mediação de conflitos

Abstract/Resumen/Résumé

The present scientific work will seek to address the subject of Disciplinary Administrative Law, inserted in a Dialogic Public Administration, in which it is detached from an autocratic view and proposes to seek dialogue with its administrators, in order to encourage consensual resolution of conflicts, to this end. , we will analyze the public policy adopted by the Federal University of Goiás that regulated within the scope if its correctional body, a technical structure based on the promotion of consensuality, in which it operates using the techniques of Conflict Mediation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Public administration, Disciplinary law, Conflict, Consensuality, Conflict mediation

---

[1] Mestrando em Direito e Políticas Públicas (PPGDP/UFG), Especialista em Direito Civil e Processual Civil (IAESup), Bacharel em Direito (IAESup). Servidor Técnico-Administrativo da Universidade Federal de Goiás e Advogado.

[2] Orientadora - Doutora em Direito (PUC-PR). Mestre em Direito (PUC-PR). Graduação em Direito (PUC-Campinas). Professora Adjunta do Curso de Direito da Universidade Federal de Goiás – Regional Goiás.

I - INTRODUÇÃO

Atualmente, a Administração Pública Federal dispõe de procedimentos legais, cujo propósito é regulamentar os meios com que serão conduzidas as investigações, apurações e possível aplicação de penalidades aos servidores públicos que, comprovadamente cometeram algum tipo de irregularidade em virtude de suas atribuições públicas.

A Lei 8.112/90, a denominada Estatuto dos servidores públicos da União, das Autarquias e das Empresas Públicas, prevê a partir do seu art. 143, a obrigatoriedade, por parte da autoridade competente da entidade, de se promover a imediata apuração de suposto ilícito administrativo a partir de seu conhecimento, não obstante, nos artigos seguintes é regulamentado as espécies de procedimentos e os ritos a serem seguidos pela Administração Pública, observando que sempre será assegurado ao servidor que estiver no polo passivo de tais procedimentos correcionais, o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Entretanto, o Direito Administrativo Disciplinar nem sempre possui a devida atenção nas antigas Constituições e demais normativas brasileiras, deste modo, o objetivo do presente trabalho é analisar os instrumentos normativos que regularam a matéria, tendo como marco inicial a intitulada Revolta da Chibata ocorrida em 1910 no Rio de Janeiro, marco inicial da discussão desta temática legislativa em âmbito nacional.

Após discorrer sobre o motim liderado pela marinheiro negro João Felisberto Tavares à bordo de um dos encouraçados brasileiros, passaremos a analisar a evolução jurídico-normativa no Século XX, abordando a temática do Poder Disciplinar nas constituições brasileiras, bem como o desenvolvimento dos estatutos dos servidores públicos da União.

Por fim, a primeira parte do trabalho fará uma menção à atividade desenvolvida pela Controladoria Geral da União no âmbito do controle e atualização normativa na seara correcional.

Não obstante, buscar-se-á apresentar ao leitor uma nova abordagem de Administração Pública, na qual se solta dos laços da burocracia e vai em busca do diálogo, da resolução do conflito de forma mais eficaz e célere.

Por fim, analisar-se-á o caso da Universidade Federal de Goiás que, de forma pioneira, regulamentou por meio de seu colegiado superior (Conselho Universitário – Consuni) a criação de procedimentos que viabilizem a resolução alternativa de conflitos pautada na consensualidade.

A Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos – CPRAC/UFG atua junto à Coordenação de Processos Administrativos e tem por objetivo reestabelecer o diálogo entre as partes conflitantes, prescindindo, de tal modo, a instauração de procedimentos disciplinares.

O método adotado foi o dialético-argumentativo, juntamente com o uso de técnicas de pesquisa teórica, abordando os aspectos doutrinários das fontes do Direito Administrativo Disciplinar, bem como o mapeamento normativo em vigor sobre o tema. Ainda, seguindo a linha de pesquisa teórica, buscou-se discorrer sobre a Administração pública Dialógica, bem como ao avanço no uso de formas consensuais de resolução de conflitos, notadamente através das técnicas de Mediação de Conflitos, por fim, verificou-se o estudo do caso concreto da UFG em regulamentar internamente uma estrutura técnica voltada para a resolução consensual de conflitos.

O referencial teórico adotado partiu da análise combinada da Racionalidade Burocrática de Max Weber e da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, uma vez que historicamente, a Administração Pública pautou-se em um modelo burocrático e autocrático para resolução dos conflitos, não abrindo espaço para a participação efetiva dos administrados na tomada de decisões, entretanto, a Administração Pública Dialógica ganha forças ao promover a desburocratização do Poder Público, promovendo a aproximação do administrador público e do administrado, se propondo ao diálogo e ao fomento da autocomposição dos conflitos de forma a favorecer o ambiente organizacional com a melhor prestação do serviço público oferecido.

II – DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR NOS SÉCULOS XX E XXI

Para Antônio Carlos Alencar Carvalho, o Direito Administrativo Disciplinar:

> "é a parte do direito administrativo que se ocupa das regras atinentes ao modelo de conduta funcional imposto aos servidores públicos e às penalidades cominadas em lei aos que transgridem os deveres e proibições capitulados no estatuto do funcionalismo, além de cuidar das garantias e formalidades procedimentais instituídas pelo ordenamento jurídico [...] para que o Estado apure o cometimento de irregularidades por seus agentes e lhes aplique as sanções disciplinares correspondentes à falta aplicada". (CARVALHO, 2016, p.127)

Ainda, no ensinamento de Rui Correia da Costa, pode-se dizer que:

> "O Direito Disciplinar regula o conjunto de deveres que integram a função ou serviço a que se destinam e o seu objeto consiste na responsabilidade dos trabalhadores que exercem funções públicas, quando violem os deveres legais ou especiais próprios da natureza exercida e na subsequente ação disciplinar". (SOUSA, 2011, p. 14)

Cada ente federativo possui discricionariedade para estatuir o regime de seus servidores, criando ritos e procedimentos próprios, bem como estabelecendo quais ilícitos administrativos serão objeto de apuração pelo Poder Público, todavia, registra-se que tais entes deverão sempre resguardar atendimento aos Princípios gerais que regulamentam a atuação administrativa, notadamente, os Princípios da Legalidade e do Contraditório e da Ampla Defesa.

Segundo o sítio oficial da Controladoria Geral da União, órgão de controle interno da Administração Pública Federal responsável pela orientação normativa pertinente à área correcional no âmbito da União, Direito Administrativo Disciplinar é o resultado da competência do Poder Público em impor padrões de comportamento aos seus agentes, com o propósito de manter a regularidade em sua estrutura interna, na execução e prestação dos serviços públicos (CGU, 2019).

Acerca de sua estruturação, Loureiro et al. (2012, p.2), exprimem o caráter múltiplo e inovador da CGU, por consistir-se em um "órgão burocrático estimulando o controle da sociedade sobre o próprio Estado". Ainda, os autores ressaltam que "é a primeira vez que uma agência estatal de controle busca uma articulação tão forte com a sociedade para legitimar a agenda de promoção da transparência e do combate à corrupção"

Uma discussão comum no âmbito da discussão do Direito Administrativo Disciplinar versa sobre a sua comparação com o Direito Penal, nesse sentido, Egberto Maia Luz, registra que:

> A ciência penal deseja, em última análise, prevenir o crime ou a contravenção e, pela ocorrência de qualquer deles, reintegrar a ordem jurídica social naquela normalidade propícia ao interesse e às felicidades coletivas. Ora, guardadas as proporções, não vemos como encontrar outra esfera de analogia senão nesta mesma finalidade penalista para o Direito Administrativo Disciplinar, que tem a sua existência justificada, repetimos, na perfectibilidade do comportamento físico e individual dos servidores, para o crescente bem estar coletivo do organismo estatal (LUZ, 1994, p. 76)

Desta forma, perfaz-se uma obrigatoriedade do gestor em promover a apuração de supostos ilícitos ocorridos no âmbito da Administração Pública, destarte, tal promoção de apuração não deve representar uma perseguição aos agentes públicos envolvidos, mas sim deve expor a preocupação do Ente Público em fomentar uma perquirição que busca a verdade material nos fatos trazidos pela denúncia.

Ainda, há discussão acerca da discricionariedade das autoridades competentes no momento da instauração do procedimento disciplinar, não tão somente, ao ato administrativo em si, mas uma crítica à interpretação dos direitos e deveres dos servidores públicos que, supostamente, dão margem à interpretações dúbias, conflituosas e contraditórias, sendo que tais interpretações podem levar ao início de um procedimento disciplinar em desfavor de um agente público que, embora ainda não apenado, a mera abertura de tal procedimento poderá ensejar uma mácula à sua honra subjetiva junto ao serviço público.

Ainda tratando do ato administrativo que se instaura um procedimento disciplinar, lembramos que tal manifestação oficial deve ser sempre motivado, conforme preceitua a Lei 9.784/99 que regulamenta o processo administrativo em âmbito federal, haja vista que as decisões que imponham deveres, encargos e sanções deverão ter motivação explícita clara e congruente, com indicação dos fatos e fundamentos jurídicos pertinentes ao caso.

Tal Princípio, à luz do ensinamento de Celso Antônio Bandeira de Mello:

> "...implica para a Administração o dever de justificar seus atos, apontando-lhes os fundamentos de direito e de fato, assim como a correlação lógica entre os eventos e situações que deu por existentes e a providencia tomada, nos casos em que este último aclaramento seja necessário para aferir-se a consonância da conduta administrativa com a lei que lhe serviu de arrimo (MELLO, 2013, pp. 115-116)

Sobre a penalização de servidores públicos de forma arbitrária pelos seus gestores, iniciemos a reconstrução histórica em novembro de 1910, quando liderados por João Cândido Felisberto, os tripulantes dos principais navios de guerra brasileiro, formada principalmente por maioria negra ou mulata, se rebelaram contra a Marinha Brasileira e, dentre outras reivindicações, exigiam o fim dos castigos físicos, notadamente, a punição com chibatadas.

Após a tomada dos navios, foi escrita pelo então chamado "Almirante" João Cândido e direcionada ao então presidente da República, Deodoro da Fonseca, nesta carta, João Cândido relata as condições degradantes a que estavam submetidos os tripulantes da Marinha

Brasileira, reivindicando de tal modo, a melhoria nas condições de trabalho e os fins da imputação de castigos físicos (MORGAN, 2014, pp. 201, 204-205).

Após intensa discussão no Congresso Brasileiro, liderada por Rui Barbosa, foi aprovada uma lei que abolia a prática de castigos físicos pela Marinha, bem como concedia anistia aos tripulantes que participaram da revolta. Embora anistiados, mais de 1300 (Um mil e trezentos) marinheiros negros foram demitidos. Com o temor de uma nova revolta, o Governo providenciou o retorno de grande maioria aos seus estados de origem, com o intuito que os mesmos não permanecessem no Rio de Janeiro, capital do país, à época (MORGAN, 2014, pp. 235-238).

Sendo assim, verificamos que esse foi o marco inicial da regulamentação do direito disciplinar brasileiro, no qual serviu de alerta para a necessidade de que a matéria fosse prevista nas próximas constituições republicanas, levantando a questão não apenas à causa disciplinar, mas também a inevitabilidade de atentar-se ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que nas palavras de Marçal Justen Filho (1999, p.125), tal princípio se sobressai aos da supremacia e da indisponibilidade, no sentido de que "a dignidade relaciona-se com a integridade do ser humano, na acepção de um todo insuscetível de redução, em qualquer de seus aspectos fundamentais".

Observa-se que, mesmo de forma tímida, a Constituição de 1934 ao informar em seu art. 169 sobre uma ideia inicial de estabilidade do funcionário público, cita que, para a destituição desses funcionários, se fazia necessário um processo administrativo, no qual fosse-lhes assegurada plena defesa.

Ainda na primeira Constituição brasileira da década de 1930, destaca-se o direito do funcionário público recorrer contra decisões disciplinares, não obstante, reforça que em determinados casos em que haja aplicação de penalidade, o direito à revisão do processo, salvo os casos excepcionais da lei militar.

Por fim, verifica-se que na Constituição de 1934 já havia uma ideia embrionária da proibição de valer-se do cargo para proveito de outrem, à época, o foco era o favorecimento de Partidos Políticos ou a pressão partidária sobre os seus subordinados, nestes casos, havia a previsão da perda do cargo público, mas não em processo administrativo, mas sim em processo judiciário.

Desse modo, constata-se que já havia um pensamento de que era necessário um rito próprio para a apuração das supostas irregularidades perpetradas pelos funcionários públicos, no qual fossem assegurados aos mesmos, plena defesa e possibilidade recursal às decisões proferidas pelos gestores.

Dando andamento à evolução histórica das Constituições brasileiras dando enfoque ao Direito Administrativo Disciplinar, temos a Constituição de 1937, na qual manteve a necessidade de prévia abertura de processo administrativo para a exoneração de funcionários nomeados a mais de dois anos ou que contavam mais de dez anos de exercício público, entretanto, esta nova Constituição, ao se referir à necessidade de se oportunizar a defesa ao funcionário acusado, suprimiu a expressão "no qual lhes será assegurada plena defesa" (presente na Constituição de 1934), pela expressão "em que sejam ouvidos e possam defender-se".

A Constituição de 1937 também faz um comentário sobre a possibilidade de funcionário ser posto em disponibilidade após parecer da comissão disciplinar, no qual deverá se posicionar se o seu afastamento for conveniente ou de interesse público:

> "Art. 157 - Poderá ser posto em disponibilidade, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, desde que não caiba no caso a pena de exoneração, o funcionário civil que estiver no gozo das garantias de estabilidade, se, a juízo de uma comissão disciplinar nomeada pelo Ministro ou chefe de serviço, o seu afastamento do exercício for considerado de conveniência ou de interesse público."

O Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939, instituiu o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos da União, além de aspectos gerais sobre a carreira dos funcionários públicos, inicia-se a partir do art. 224 o Título III no qual se intitulava "Dos deveres e da ação disciplinar". Após expor ao longo do texto os direitos, deveres e responsabilidades, passa-se a se elencar os tipos de penalidades a que estavam submetidos os funcionários da época, destaca-se a existência de dois tipos de "demissão", a *lato sensu*, aplicada para os casos do art. 238 e a "demissão a bem do serviço público" para os casos tipificados no art. 239 do Estatuto.

No tocante ao rito adotado para a adoção das penalidades previstas, o Estatuto informava que "a autoridade que tiver ciência ou notícia da ocorrência de irregularidades no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, por meios sumários ou mediante processo administrativo." (Art. 246), não obstante, em seu Parágrafo Único,

estipulou que apenas para os casos de demissão se fazia estritamente necessária a instauração de Processo Administrativo, o que subtende-se a possibilidade da autoridade em aplicar outros tipos de penalidade sem o devido processo legal.

Acerca da Comissão Disciplinar, já havia a determinação que a mesma fosse formada por três funcionários que, após as diligências necessárias para a instrução probatória, emitiria um parecer à autoridade instauradora, esta por sua vez, providenciará a citação do acusado para apresentação de sua defesa. Verifica-se, portanto, que o exercício do contraditório e da ampla defesa por parte do acusado era realizado após a manifestação da Comissão Disciplinar acerca do mérito da questão, independente se o parecer fosse pelo arquivamento ou pela demissão do funcionário.

Na Constituição de 1946, a novidade consiste em dois aspectos, a primeira é a criação do instituto da estabilidade, no qual se apresenta àqueles funcionários nomeados após concurso com dois anos de efetivo exercício ou àqueles que estão em exercício no serviço público há mais de cinco anos e que não foram nomeados após concurso público.

A segunda inovação traz respeito à separação das instâncias administrativas e judiciais no que concerne à demissão do funcionário junto ao serviço público, nas Constituições da década de 1930, havia a menção expressa à possibilidade do funcionário ser demitido por vias administrativas ou judiciárias, entretanto, na Constituição de 1946, já se encontra tal separação, conferindo apenas ao processo administrativo (disciplinar) a competência para a demissão de funcionários públicos, assegurando-lhe aos acusados ampla defesa. Destarte, registra-se que sentenças judiciais também poderiam determinar a demissão do funcionário, entretanto, tal situação não foi externada no texto constitucional.

Em outubro de 1852 foi sancionado o segundo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, revogando o Decreto-Lei 1.713/39, a Lei nº 1.711/52 deu nova regulamentação à carreira pública, como era de se esperar, o regime disciplinar também sofreu alterações.

Aqui destacamos a primeira menção legal quanto ao prazo prescricional de aplicação de penalidades disciplinares, enquanto no antigo estatuto havia apenas a previsão de prescrição do direito de impugnar administrativamente atos geradores de penalidades expulsivas no prazo de cinco anos, o novo Estatuto previu objetivamente que as penas de

repreensão, multa ou suspensão prescreveriam em dois anos e as penas de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade em quatro anos, conforme art. 213.

No que versa sobre a necessidade de processo administrativo prévio para a aplicação de penalidades disciplinares, o novo Estatuto ganhou maior visibilidade, sendo indispensável a sua realização prévia para promoção de sanção aos funcionários públicos, com exceção às penalidades de repreensão e suspensão de até 30 dias, conforme entendimento do art. 217.

Ainda, sobre o rito a ser seguido pela Comissão Disciplinar, o art. 222 informa a alteração do momento de defesa do acusado, após a instrução probatória por parte do colegiado, este proceder-se-á pela citação do acusado, para que o mesmo, no prazo de dez dias, proceda pela apresentação de sua defesa, facultando-lhe vistas dos autos na repartição. Somente após a defesa do funcionário, a Comissão apresentará relatoria à autoridade instauradora concluindo pela inocência ou responsabilização do acusado, apontando a disposição legal transgredida, se for o caso.

Por fim, acerca da possibilidade da revisão processual, o art. 233 informa "a qualquer tempo poderá, ser requerida a revisão do processo administrativo de que resultou pena disciplinar, quando se aduzam fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do requerente", dessa forma, verifica-se que inexiste prazo prescricional para a revisão da penalidade disciplinar, desde que surjam fatos ou circunstâncias capazes de justificar a alteração do posicionamento anteriormente adotado pela autoridade que proferiu o ato condenatório.

A Constituição de 1967 manteve os direitos e garantias estipuladas no Estatuto de 1952, apesar do cenário político inserido à época, a nova Constituição assegurou a garantia do contraditório e da ampla defesa aos funcionários acusados em processos administrativos, respeitando o direito recursal às vias administrativas e judiciais, bem como reforçando a natureza das responsabilidades administrativas, cíveis e criminais decorrentes de atos perpetrados por funcionários públicos.

Com o retorno da democracia, foi promulgada nova Constituição que vige até os dias atuais, nesta nova Carta Magna ganha destaque a criação de uma nova hipótese de perda do cargo público ocupado, pelo agora, chamado servidor público, além da possibilidade de ser demitido via processo administrativo ou judicial, é previsto um procedimento de avaliação

periódica de desempenho, ressalta-se que deverá haver o direito à ampla defesa em todos os casos.

Dois anos após a promulgação da nova Constituição Federal, foi editada a lei 8.112/90 que instituiu o novo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estatuto este que está em vigência e trouxe várias inovações ao Direito Administrativo Disciplinar.

Somente no Regime Jurídico Único – RJU é previsto três tipos de procedimentos disciplinares aptos a produzir penalidades aos servidores públicos, cada um com suas peculiaridades e em consonância com a gravidade da situação.

Primeiramente, tratemos sobre a Sindicância que, conforme art. 145 do RJU poderá resultar em arquivamento do processo, aplicação da penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias ou a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Verifica-se, portanto, que as irregularidades apuradas através de Sindicância são de menor potencial lesivo, haja vista que a mesma não possui poderes para sugerir a aplicação de penalidades expulsivas ou suspensões por mais de 30 dias.

Nos casos em que a Comissão Disciplinar vislumbrar a necessidade de aplicação de penalidade mais gravosas, sugerir-se-á a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, ficando a Sindicância compondo os autos como peça informativa à instrução, conforme art. 154 da lei 8.112/90.

Considerando a gravidade dos casos instruídos por meio de Processos Administrativos Disciplinares, estes possuem maior rigor em sua tramitação, bem como maior prazo para conclusão, haja vista seus sessenta dias prorrogáveis por igual período, em detrimento dos trinta dias prorrogáveis por igual período nas Sindicâncias.

Dividido em três fases, o PAD inicia-se com a publicação do ato instaurador do procedimento disciplinar, tal fase se perfaz importante pois é a partir da instauração do procedimento correcional iniciará a contagem prescricional, haja vista que a ação disciplinar perderá sua poder sancionatório após cento e oitenta dias em casos de aplicação de penalidade de advertência, dois anos em casos de suspensão e cinco anos em casos de penas expulsivas.

Após, passa-se à fase de inquérito, no qual as provas são analisadas pela Comissão Disciplinar e as testemunhas serão ouvidas, bem como, ao final, feito o interrogatório do

acusado, ressalta-se que o servidor acusado possui pleno exercício de contraditório e ampla defesa. Realizados tais procedimentos, caso a Comissão Disciplinar vislumbre a ocorrência de infração disciplinar, será formulada a indiciação do servidor, ficando este incumbido de apresentar defesa escrita.

Apresentada tal defesa, a Comissão encaminhará um relatório à autoridade instauradora manifestando-se pelo arquivamento do feito ou pela aplicação de certa penalidade, indicando os fatos e fundamentos jurídicos para tal. Após o seu recebimento, a autoridade julgadora possui vinte dias para proferir o seu julgamento. (art. 167)

Para a apuração de três tipos de ilicitudes administrativas o legislador criou um terceiro tipo de rito, o Processo Administrativo Disciplinar, sob o rito sumário, com um prazo de trinta dias prorrogáveis por mais quinze a Comissão Disciplinar apurará casos em que, supostamente, os servidores incorrerão em abandono de cargo, inassiduidade habitual e acumulação ilegal de cargos, registra-se que é suprimida a fase de inquérito neste tipo de procedimento, haja vista, que por se tratarem de ilícitos essencialmente documentais, entendeu-se que não seria necessária a produção de novas provas.

Fechando a nossa reconstrução histórica do Direito Administrativo Disciplinar nos principais pontos que evoluíram ao longo dos anos, destaca-se o papel da Controladoria Geral da União na atualização normativa na área correcional, apresentando diagnósticos da atividade correcional em âmbito federal e disponibilizando cursos e manuais de Processo Administrativo Disciplinar.

Dentre as inovações com maior aplicação no serviço público federal, destaca-se a criação do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, regulamentado pela Orientação Normativa nº 02/2017, tal instrumento trouxe a possibilidade do servidor público interessado assumir a responsabilidade pela irregularidade a que deu causa e comprometer- se a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos em na legislação vigente.

Registra-se que tais irregularidades devem possuir menor potencial ofensivo, deste modo, a celebração do TAC prescindirá a instauração de procedimento disciplinar para a instrução do feito, otimizando os Princípios da Eficiência e Celeridade.

III – DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIALÓGICA À SUA REPERCUSSÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Já não faz mais parte das discussões doutrinárias a discussão acerca da possibilidade da Administração Pública transacionar em certas matérias de direito, aquele Poder Público pautado na hierarquia, em relação não-isonômicas fundadas no Princípio do Interesse Público ficaram para traz, dando azo à uma Administração Pública Dialógica, na qual, mesmo ainda em construção, entende pela não mais possibilidade, mas sim, a necessidade de se adotar mecanismos autocompositivos de resolução de conflitos.

A possibilidade de se promover uma Administração Pública pautada no diálogo com os administrados, abrindo mão daquela gestão administrativa burocrática comum à Weber, perfaz-se grande avanço ao Direito Administrativo, no qual "o consensualismo rompe com a concepção clássica de verticalização da relação entre Administração Pública e administrados, incutida na doutrina e transplantada para a realidade gerencial do Poder Público" (SALVO, 2018, p.16).

Neste sentido, ganha força o preceito de democracia administrativa, bastando discutido na França a partir dos anos 1960, um poder pautado na transparência e no pluralismo de práticas, a democracia busca gerir tanto a produção dos normas do sistema de intervenção administrativa quanto a aplicação destas normas, não apenas com a proposta de se ater administrativamente ao respeito às leis (op. cit. p. 26).

Deste modo, "o agir administrativo" rompe com a visão tradicionalista de que a o Poder Público deve se pautar em relações autoritárias, no qual o diálogo não possui espaço e passa-se a adotar uma postura dialógica, buscando o administrado para dentro da discussão, fazendo com que este participe do processo produtivo de tomada de decisão, afim que se produza uma boa administração.

O termo "boa administração" perfaz-se elemento do chamado "Direito Administrativo Moderno", no qual, para alguns doutrinadores se constitui um direito fundamental inerente ao administrado e fundamentado em possuir uma administração pública eficiente e eficaz, proporcional cumpridora de seus deveres com transparência, motivação, imparcialidade e respeito à moralidade, à participação social e à plena responsabilidade por suas condutas omissivas e comissivas (FREITAS, 2009, p. 36).

Informando sobre o caráter deontológico do termo em voga, BOUSTA *apud* SALVO (2018, p.37) destacam que "A noção de boa administração não tem por objeto nem os

resultados obtidos nem a finalidade perseguida pela Administração, mas sim o uso de seus recursos, que representa tanto seus recursos materiais e humanos como os métodos e processos de ação."

Desta feita, tais ideologias vão ao encontro da utilização dos métodos adequados à autocomposição do conflito, os métodos ADR, acrônimo que inicialmente representava *Alternative Dispute Resolution,* surgiram para incrementar a atuação administrativa e dar novas alternativas para os gestores empreenderem novas técnicas para a solução do conflito.

Discussões doutrinárias já adotam novo entendimento para a letra "A" na sigla citada, haja vista que a adoção de métodos autocompositivos não se constituem alternativas para o agir do ente estatal, mas sim constituem o método mais "*Adequate"* (adequado) à resolução do conflito.

Segundo SALVO (2018, p.43), os métodos ADR podem ser classificados em três categorias: adjucativos, avaliativos e facilitadores, utilizando como parâmetro a atuação do terceiro imparcial que atuará no conflito.

Nos métodos adjudicativos, o terceiro neutro profere uma decisão final, que dá fim à questão, tal método é próprio da arbitragem. Quando o terceiro neutro dá um parecer às partes sobre as questões de mérito, aconselhando-os sobre as vantagens e desvantagens a que cada um está inserido, tal método é chamado de avaliativo, comum às conciliações. Por fim, nos métodos facilitadores, o terceiro imparcial se propõe a promover a comunicação entre os envolvidos, com o propósito de que se chegue a uma solução mutuamente satisfatória.

A mediação de conflitos constitui um método de facilitação, no qual os responsáveis pela autocomposição do conflito compete somente às partes interessadas, embora todos os métodos busquem naturalmente o fim do conflito, o foco da mediação é estabelecer a comunicação entre as partes e fazer com que estas dialoguem em prol de objetivos mútuos.

Conceituando o termo mediação, Maria de Nazareth Serpa informa que "mediação é um processo onde e através do qual uma terceira pessoa age no sentido de encorajar e facilitar a resolução de uma disputa sem prescrever qual a solução" (1999, p. 147).

Não obstante, a lei 13.140/2015 - Lei de Mediação, em seu Parágrafo Único do artigo 1º define mediação como "atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia."

Trazendo a discussão para casos concretos, apresentamos o caso da Universidade Federal de Goiás que, como qualquer outra Instituição de Ensino Superior, gera e sofre com os conflitos advindos das interações entre os seus mais diversos agentes.

A comunidade universitária é tipicamente definida pela junção dos docentes da UFG, pelos discentes e pelos servidores técnico-administrativos que compõem a estrutura administrativa, entretanto, os conflitos produzidos na UFG ultrapassam tais agentes, atingindo também pessoas jurídicas envolvidas em prestações de serviços ou licitações e a comunidade em geral, em decorrência dos diversos tipos de prestação de serviços que esta Universidade oferece.

Segundo o Relatório "UFG em Números", de novembro de 2015, a instituição contava, à época, com um quadro total de 2.935 professores efetivos, 2.350 servidores técnico-administrativos e 23.362 estudantes de graduação presencial. Sabe-se que esse número aumenta a cada ano, em função das políticas públicas de expansão adotadas pela instituição, portanto, é de se esperar que, em uma comunidade de tamanha amplitude, com pluralidade de opiniões e ideologias diversificadas, surjam conflitos das mais variadas fontes e formas que, hodiernamente, são objeto de abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e Sindicância, tratados à luz da lei n.º 8.112/90.

Seguindo a tendência da Administração Pública de um modo geral, a Universidade Federal de Goiás, instituiu através da Resolução CONSUNI nº 02/2019, a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos – CPRAC/UFG, mecanismo regulamentado que visa à resolução de conflitos pautados na consensualidade, o que representa um avanço à ideia pregada pela Lei nº 8.112/90, na qual a UFG primava pela instauração de procedimentos disciplinares, instrumento este que se pauta por uma instrução processual inquisitorial e que não fomenta a reconstrução da relação social entre os agentes envolvidos.

Conforme disposto no art. 2º da Resolução CONSUNI nº 02/2019, a CPRAC/UFG consiste em uma câmara destinada à realização de sessões de mediação em conflitos interpessoais entre servidores e/ou estudantes da UFG que, porventura chegaram ao conhecimento do Gabinete do Reitor.

Este novo mecanismo à disposição da UFG atua, desde março de 2019, no âmbito da Coordenação de Processos Administrativos – CDPA/UFG, órgão correcional da citada

autarquia, responsável pelo acompanhamento e instrução dos procedimentos disciplinares em andamento. Na prática, considerando a expertise do órgão correcional em lidar com os conflitos da UFG, a CDPA/UFG filtra, à luz das normativas pertinentes, os casos passíveis de atuação da Câmara.

No tocante à capacitação da equipe de mediadores e facilitadores, destaca-se que todos são servidores públicos federais, o que incentiva a troca de experiências e fomenta a divulgação da CPRAC na IFES. Não obstante, o Curso de Formação de Facilitadores da Comunicação é oferecido gratuitamente à toda comunidade universitária, por sua vez, os servidores poderão utilizar de tal curso para solicitar progressões funcionais à luz do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação.

Acerca da Resolução CONSUNI nº 02/2019, verifica-se que trata-se de uma adaptação da Lei de Mediação à necessidade universitária, de modo com que fosse viável e otimizada a atuação administrativa no âmbito da UFG.

Destaca-se a possibilidade da UFG celebrar convênios com outras instituições públicas interessadas em participar das atividades da CPRAC/UFG, o que, de fato, já ocorre, haja vista que alguns servidores do Instituto Federal de Goiás, já participaram, na qualidade de facilitadores, de sessões de mediações realizadas pela CPRAC/UFG.

IV - CONCLUSÕES

Diante o exposto, verifica-se que o direito disciplinar teve grandes avanços, iniciando com os direitos garantidos após a Revolta da Chibata em 1910 até a regulamentação do procedimento disciplinar por parte da CGU nos dias atuais.

O Poder Disciplinar instituído pela Administração Pública passou da aplicação de castigos físicos aos tripulantes dos navios da Marinha Brasileira à regulamentação de procedimentos correcionais que buscam a verdade real das supostas irregularidades, assegurando contraditório e ampla defesa aos envolvidos.

Neste sentido, Moreira Neto (2006, p.78) discorre sobre a democracia substantiva, afirmando que esta, “será, afinal, o substrato garantidor do progressivo aperfeiçoamento da

legitimação da ação do Estado, a partir das novas visões constitucionais que incorporem esses valores emergentes”.

Verificou-se que mesmo em períodos que havia a dúvida se existia democracia na política brasileira, primou-se por assegurar o direito de defesa aos acusados em processos administrativos em casos que se vislumbrava a possibilidade de aplicação de penalidade expulsiva.

Ao longo do presente trabalho, buscou-se também expor a nova visão de Administração Pública, na qual, paulatinamente, abre mão das relações verticais e imperativas para com o administrado, para se aproximar deste e se propor ao diálogo.

Constatou-se que os métodos autocompositivos de resolução de conflitos, já não é mais tratada como uma alternativa à disposição da gestão administrativa, mas sim, perfazem-se os meios adequados ao agir estatal, devendo este fazer com que a utilização de tais métodos tenham aplicação usual, não tratando-os como excepcionalidade, mas sim como regra na Administração Pública.

Foram citados os três métodos autocompositivos com maior destaque na doutrina, qual sejam a arbitragem, a conciliação e a mediação e a sua diferenciação, tomando como partido a atuação do terceiro neutro inserido no conflito.

Foi exposta a predileção pública pela atuação da mediação, haja vista que, embora todos os métodos tenham como por objetivo o fim do conflito, tal propósito na mediação fica em segundo plano, ao passo que o mediador busca reestruturar a comunicação entre as partes, fazendo com que estas cheguem em um acordo mútuo sem a intervenção direta de terceiros.

Finalizando acerca da utilização de métodos autocompositivos na resolução de conflitos, Ada Pellegrini Grinover (2016, p.83.) aponta que "o acesso à justiça - por si só, um princípio constitucional - não se perfaz apenas pelo acesso aos tribunais, mas sim pelo acesso à ordem jurídica justa [...]. Nesse amplo conceito, o acesso à justiça é regido pelos subprincípios da universalidade e da adequação dos instrumentos utilizados para atingir a solução dos conflitos. A principal meta do acesso à ordem jurídica justa é a pacificação, que será maior ou menor de acordo com os métodos processuais utilizados".

Ainda, foi exposto o caso concreto da Universidade Federal de Goiás, no qual, durante anos pautou-se na abertura de procedimentos disciplinares para a resolução de seus conflitos, entretanto, pautado na Lei de Mediação, propôs a regulamentação de uma Câmara

de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC/UFG), que constitui uma estrutura ligada ao órgão correcional da Instituição de Ensino e tem como proposta a realização de sessões de mediação em busca da resolução consensual do conflito.

Sendo assim, conclui-se que houve avanços nesses mais de cem anos de análise, onde o Brasil saiu de uma estrutura onde se admitia a prática de castigos físicos aos integrantes da Marinha Brasileira à uma cultura do diálogo em que se vislumbra a necessidade do estabelecimento da comunicação em detrimento de instauração de procedimentos disciplinares acusatórios.

V - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOUSTA, Rhita, Essai sur la otion de bonne administration em Droit Public. Paris: L'Harmattan, 2010.

BRASIL, Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. > Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL, Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.> Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL, Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.> Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL, Constituição (1967). Constituição Da República Federativa Do Brasil. Brasília, 1967. Disponível em <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.> Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em 12 de agosto de 2018.

BRASIL. Decreto Lei 1.713. 28 out. 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1713.htm. > Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL. Lei 1.711. 28 out. 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L1711.htm.>Acesso em 08 ago. 2019.

BRASIL. Lei 13.140. 26 jun. 2015 - Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração

pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm> Acesso em 13 ago. 2019.

BRASIL. Lei 8.112. 11 dez. 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em 12 ago. 2019.

CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. Manual de processo administrativo disciplinar e sindicância: à luz da jurisprudência dos Tribunais e da casuística da Administração Pública. 5. ed. rev. atual. e aum.; prefácio Marco Aurélio Mello. – Belo Horizonte: Fórum, 2016.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Sítio Oficial da CGU. 2019. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/atividade-disciplinar/direito-administrativo-disciplinar> Acesso em: 12 ago. 2019.

EGBERTO MAIA LUZ. Direito Administrativo Disciplinar, Editora Revista dos Tribunais, 3ª edição, 1996.

FREITAS, Juarez. O controle dos atos administrativos e os princípios fundamentais. 4 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Ensaio sobre a processualidade: fundamentos para uma nova teoria geral do processo. - Brasília, DF. Gazeta Jurídica, 2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. Conceito de interesse público e a personalização do direito administrativo. In Revista Trimestral de Direito Público, n. 26, São Paulo: Malheiros, 1999.

LOUREIRO, Maria Rita et al. Do controle interno ao controle social: a múltipla atuação da CGU na democracia brasileira. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, v. 17, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. Curso de Direito Administrativo. 31ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Instrução Normativa n. 2. 30 maio 2017. Disciplina a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, no âmbito do Poder Executivo Federal. Disponível em <https://www.cgu.gov.br/assuntos/atividade-disciplinar/normas-e-pareceres-do-orgao-central-do-siscor/arquivos/in-2-30-de-maio-de-2017.pdf.> Acesso em 10 ago. 2019.

MORGAN, Zachary R. (2014). Legacy of the Lash: Race and Corporal Punishment in the Brazilian Navy and the Atlantic World. Bloomington: Indiana University Press. ISBN 85-225-0803-8.OCLC 679733899

NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. Mutações do Direito Público. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

SALVO. Sílvia Helena Picarelli Gonçalves Johonsom di. Mediação na administração pública brasileira: o desenho institucional e procedimental. São Paulo: Alamedina, 2018.

SERPA, Maria de Nazareth. Teoria e prática da mediação de conflitos. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 1999.

SOUSA, Rui Correia de. Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas: anotado e comentado. 2. ed. atual. e aum. Lisboa: Quid Juris, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Relatório UFG em Números 2015. Disponível em: <https://www.ufg.br/p/6384-ufg-em-numeros> Acesso em: 13 ago. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Resolução CONSUNI n. 02/2019. Institui a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos (CPRAC), no âmbito da Coordenação de Processos Administrativos (CDPA) da Universidade Federal de Goiás. Disponível em <https://www.ufg.br/n/63397-resolucoes> Acesso em 13 ago. 2019.