

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

RAFAEL DIEGO JAIRES DA SILVA

ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE CONDUTA DISCENTE PARA A
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL

MACEIÓ

2021

RAFAEL DIEGO JAIRES DA SILVA

**ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE CONDUTA DISCENTE PARA A
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Nicholas Joseph Tavares da Cruz

Coorientadora: Prof^ª. Dr^ª. Luciana Peixoto Santa Rita

MACEIÓ

2021

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586e Silva, Rafael Diego Jaires da.
Elaboração de um Código de Conduta Discente para a Universidade Federal de Alagoas - UFAL / Rafael Diego Jaires da Silva. – 2021.
170 f.

Orientador: Nicholas Joseph Tavares da Cruz.

Coorientadora: Luciana Peixoto Santa Rita.

Dissertação (mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública. Maceió.

Bibliografia: f. 111-122.

Apêndices: f. 123-170.

1. Discentes. 2. Efetividade. 3. Política pública. 4. Processo disciplinar. 5. Setor público. I. Título.

CDU: 378.046:17.026

À minha família.
Ao meu pai (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo fato de Ele ter me fornecido saúde, força, inteligência e todas habilidades necessárias para concluir a pesquisa e alcançar esse grande passo de minha carreira acadêmica. Somente com a ajuda do Senhor é que minhas possibilidades de sucesso se tornam tangíveis. A Ele, gratidão, honra e glória.

Não posso prescindir também o agradecimento pelo apoio de meus familiares, especialmente duas pessoas: minha esposa, Marta Jaires, que sempre acreditou no meu êxito e forneceu todo o suporte que necessitei para me dedicar aos estudos; e minha mãe, Analice Jaires, que acompanhou meu labor, sempre me incentivando e orando por mim.

Sou grato também ao meu pai, Odair da Silva, que já não está entre nós, mas que em sua vida sempre forneceu todo apoio a minha educação e contribuiu com os princípios que guardo até hoje; e aos meus irmãos e demais parentes que, mesmo à distância, acreditaram na minha vitória.

Também agradeço ao meu filho, Diogo Levi Lima Jaires, que apesar de não saber, pela tenra idade, mas que, em cada sorriso que dispensava, me passou ânimo e força necessários à continuidade do trabalho.

Minha gratidão se estende também ao meu orientador, Prof. Dr. Nicholas Cruz, que pacientemente me ajudou superar as dificuldades em todo processo de pesquisa e me ensinou e produzir com mais facilidade. Tenho certeza que, de todos os alunos da pós-graduação, eu fui, pelo menos, um dos mais beneficiados por uma condução que sabe cobrar e corrigir com amabilidade, o sonho de muitos orientandos. E também à coorientadora, Prof^ª. Dr^ª. Luciana Peixoto Santa Rita que, de forma brilhante, me impulsionou aos ajustes imprescindíveis no meu trabalho.

Outrossim, destaco minha felicidade por todo corpo docente do programa de mestrado profissional (Profiap) da Feac-Ufal, o qual tive oportunidade de ser aluno, que acresceram muito meu conhecimento quanto à Administração Pública e a procedimentos metodológicos para pesquisa, incentivando-me à produção acadêmica. E também a todos os professores presentes à banca de qualificação por todas as ricas contribuições que elevaram o nível deste trabalho.

Também sou muito grato pela gestão da Ufal, meu local de trabalho, pelo meu setor de trabalho, Gabinete da Reitoria / Assessoria Técnica, ter me liberado para cursar as disciplinas do mestrado e para coleta de dados e produção acadêmica com total liberdade, tolerando minhas ausências com fulcro no art. 96-A da Lei 8.112/90.

Desse modo, minha gratidão ao Reitor da Ufal, Josealdo Tonholo, que consentiu que o setor ficasse temporariamente desfalcado ao deferir meu afastamento temporário para que eu pudesse cumprir com as demandas da pós-graduação, acreditando no meu retorno com uma bagagem mais contributiva à Administração.

Sou grato aos amigos, cujos nomes dispensam a citação, porque compreenderam o fato da diminuição do meu contato nesse período, mas que permaneceram transmitindo palavras de apoio e que, no meu escasso tempo, vinham a minha residência, possibilitaram momentos de alegria em passeios e entretenimentos, congratulavam em momentos de alegria e também choraram comigo em momentos de tristeza. Que Deus os recompense.

Também sou grato aos meus irmãos em Cristo da AD Cruz das Almas e aos meus pastores, Ev. Joaquim Luiz Mendonça de Paula e Pr. Joaquim José dos Santos Filho, que diretamente me assistiram e, ao Pr. Agrimeron Teixeira Alves e Rev. José Orisvaldo Nunes de Lima, coordenador regional e pastor presidente, respectivamente, que também foram um baluarte para minha vida. Agradeço porque, durante essa pós-graduação, esses homens de Deus acreditaram no meu potencial e possibilitaram o suporte espiritual necessário.

Meus agradecimentos também àqueles que se dispuseram a responder a pesquisa, que se submeteram às entrevistas, que de muita boa vontade contribuíram com tempo e informações, cheios de entusiasmo, desejando o sucesso desse estudo e a efetivação de um aprimoramento ao regime disciplinar discente no âmbito da Ufal.

Não menos importante, agradeço aos colegas de turma, discentes dedicados e solidários que, na medida do possível, compartilharam dicas, material de estudo e incentivo para galgar com êxito a tão querida conclusão do mestrado, cujo mister foi compartilhado nesses dois anos de atividade acadêmica.

Por fim, agradeço a você, leitor, que, apesar de não ter sido citado acima, está disponibilizando um pouco do seu precioso tempo para leitura deste material que, com esforço e dedicação foi concluído. Muito obrigado!

RESUMO

Considerando o poder disciplinar inerente à Administração Pública e o dever de denúncia próprio dos agentes públicos, as possíveis infrações identificadas no âmbito da Instituição precisam ser apuradas seguindo as garantias processuais pertinentes. Em se tratando de alunos vinculados ao órgão público, o Processo Disciplinar Discente – PDD se constitui como o instrumento adequado à apuração de práticas passíveis de penalidade. Porém, face à ausência de uma regulamentação específica, a Administração pode não cumprir seu objetivo, bem como os procedimentos podem não garantir efetiva segurança jurídica e estarem suscetíveis a nulidades. Com isso, este trabalho tem como objetivo propor um Código de Conduta Discente para a Universidade Federal de Alagoas (Ufal). Para alcançar o objetivo proposto, buscou-se descrever os fundamentos dos procedimentos de investigação discente no âmbito disciplinar da Ufal, com a exposição dos instrumentos que são atualmente utilizados, analisar as condições de efetividade na instauração e condução de Processo Disciplinar Discente no período de 2015 a 2019 no âmbito da Ufal; verificar a relação entre os resultados dos procedimentos disciplinares e o quantitativo de violações regimentais praticados pelos estudantes de graduação na modalidade presencial dentro da Ufal, no Campus A. C. Simões; e fazer um levantamento nas universidades federais das capitais brasileiras com a finalidade de obter informações quanto à quantidade de PDDs, as especificações das infrações apuradas/em apuração e a quantidade de processos concluídos com sanção de exclusão ou suspensão de 2015 até 2020. A pesquisa adotou uma abordagem metodológica mista, com a conjugação de técnicas qualitativas e quantitativas, utilizando a revisão bibliográfica e a pesquisa documental, bem como utilização de questionário, entrevista semiestruturada. Com isso, verificou-se necessidade de melhoria na transparência do regime disciplinar discente na Ufal, na composição das comissões, nas relações subjetivas, e na estrutura e processo para o desenvolvimento dos PDDs, bem como numa conclusão procedimental mais restaurativa. Após a apresentação dos resultados, foi indicada a elaboração de um Código de Conduta Discente – CCD que vise regular os procedimentos disciplinares a alunos no âmbito da instituição com o alinhamento das normas a serem construídas com a justiça, democracia e formação humana integral.

Palavras chave: Discentes. Efetividade. Política Pública. Processo Disciplinar. Setor Público.

ABSTRACT

Considering the disciplinary power inherent to the Public Administration and the duty of reporting specific to public agents, possible infractions identified within the scope of the Institution need to be investigated following the relevant procedural guarantees. In the case of students linked to the public agency, the Student Disciplinary Process - SDP is constituted as the appropriate instrument for the investigation of practices subject to penalty. However, given the absence of specific regulations, the Administration may not fulfill its objective, as well as the procedures may not guarantee effective legal certainty and be susceptible to nullities. Thus, this work aims to propose a Code of Student Conduct for the Federal University of Alagoas (Ufal). To achieve the proposed objective, we sought to describe the foundations of student investigation procedures within the disciplinary scope of Ufal, with the exposure of the instruments that are currently used, to analyze the conditions of effectiveness in the establishment and conduct of Student Disciplinary Process in the period of 2015 to 2019 within the scope of Ufal; to verify the relationship between the results of disciplinary procedures and the amount of regimental violations practiced by undergraduate students in the face-to-face modality within Ufal, at Campus A. C. Simões; and to carry out a survey at federal universities in Brazilian capitals in order to obtain information on the number of SDPs, the specifications of the violations verified/under investigation and the number of processes concluded with sanction of exclusion or suspension from 2015 to 2020. The research adopted a mixed methodological approach, with the combination of qualitative and quantitative techniques, using the literature review and documental research, as well as the use of a questionnaire, semi-structured interview. With this, there was a need to improve the transparency of the student disciplinary regime at Ufal, in the composition of the commissions, in the subjective relationships, and in the structure and process for the development of SDPs, as well as a more restorative procedural conclusion. After the presentation of the results, it was indicated the elaboration of a Code of Student Conduct - CSC that aims to regulate the disciplinary procedures to students within the scope of the institution with the alignment of the norms to be built with justice, democracy and integral human formation.

Keywords: Students. Effectiveness. Public Policy. Disciplinary Process. Public Sector.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AP	Administração Pública
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CCD	Código de Conduta Discente
CEDU	Centro de Educação
CGU	Controladoria-Geral da União
CONSUNI	Conselho Universitário
CTEC	Centro de Tecnologia
DRCA	Departamento de Registro e Controle Acadêmico
EENF	Escola de Enfermagem
FAU	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo
FDA	Faculdade de Direito
FEAC	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
FALE	Faculdade de Letras
FAMED	Faculdade de Medicina
FANUT	Faculdade de Nutrição
FOUFAL	Faculdade de Odontologia
FSSO	Faculdade de Serviço Social
ICAT	Instituto de Ciências Atmosféricas
ICBS	Instituto de Ciências Biológicas e da Saúde
ICF	Instituto de Ciências Farmacêuticas
ICS	Instituto de Ciências Sociais
IC	Instituto de Computação
IF	Instituto de Física
IEFE	Instituto de Educação Física e Esporte
IES	Instituição de Ensino Superior
IGDEMA	Instituto de Geografia, Desenvolvimento e Meio Ambiente
ICHCA	Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes
IM	Instituto de Matemática
IQB	Instituto de Química e Biotecnologia
IP	Instituto de Psicologia
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PDD	Processo Disciplinar Discente

UA	Unidade Acadêmica
UFAC	Fundação Universidade Federal do Acre
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Fundação Universidade do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceara
UFCSPA	Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMA	Fundação Universidade Federal do Maranhão
UFMT	Fundação Universidade Federal de Mato Grosso
UFMS	Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPA	Universidade Federal do Para
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPI	Fundação Universidade Federal do Piauí
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRR	Universidade Federal de Roraima
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFT	Fundação Universidade Federal do Tocantins
UNB	Fundação Universidade de Brasília
UNIFAP	Fundação Universidade Federal do Amapá
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
UNIR	Fundação Universidade Federal de Rondônia
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Classificação da Pesquisa.....	19
Figura 2 – Eficiência versus Eficácia	39
Figura 3 – Árvore de problemas	63
Figura 4 – Teoria do PDD na Ufal	65
Figura 5 – Problemas do regime disciplinar da Ufal apresentados pelos membros de comissão	96
Figura 6 – Ciclo dos PDDs na Ufal	107

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Características dos modelos de gestão pública no Brasil	24
Quadro 2 – Diferenças entre os modelos de gestão gerencial e colaborativo	26
Quadro 3 – Relação entre eficiência, eficácia e efetividade.....	40
Quadro 4 – Tipos de avaliação	43
Quadro 5 – Etapas e descrição da Avaliação Executiva <i>Ex-Post</i>	45
Quadro 6 – Relação de Pressupostos	47
Quadro 7 – Solicitação de Informação sobre quantidade de PDDs de 2015 a 2020 a 31 Universidade Federais das capitais brasileiras	51
Quadro 8 – Classificação da Pesquisa	54
Quadro 9 – PDDs instaurados na Ufal entre os anos 2015 e 2020	58
Quadro 10 – PDDs instaurados nas UA do Campus A. C. Simões.....	60
Quadro 11 – Suspensões de discentes entre 2015 e 2020 conforme informações fornecidas pelo DRCA	61
Quadro 12 – Modelo lógico da implantação do regimento disciplinar discente na Ufal	65
Quadro 13 – Relação de PDDs na Ufal entre 2015 e 2020	67
Quadro 14 – Quantidade de PDDs e penalidades aplicadas a discentes em 29 Universidades Federais de capitais brasileiras entre os anos de 2015 e 2020.....	80
Quadro 15 – Avaliação qualitativa do grau de correlação entre duas variáveis.....	83
Quadro 16 – Condutas infracionais por universidades.....	85
Quadro 17 – Membros de comissão entre 2015 e 2020 na Ufal.....	88
Quadro 18 – Indicadores para análise de dados de entrevistas.....	95
Quadro 19 – Problemas do regime disciplinar da Ufal apresentados pelos membros de comissão	95
Quadro 20 – Relato de entrevistados sobre entrosamento entre os membros da comissão.....	98
Quadro 21 – Resposta dos entrevistados quanto a sobrecarga e acúmulo de serviços.....	100
Quadro 22 – Observação dos entrevistados quanto à estrutura para desenvolvimento das atividades das comissões	102
Quadro 23 – Observação dos entrevistados quanto à necessidade de normatização dos PDDs na Ufal	104
Quadro 24 – Sugestão de entrevistados quanto a um pós-processo	108

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de discentes matriculados em curso de graduação modalidade presencial no Campus A. C. Simões.....	60
Tabela 2 – Estimativa do Custo Médio de um PAD	69
Tabela 3 – Média salarial dos servidores da Ufal em 2020.....	75
Tabela 4 – Custo estimado de cada PDD na Ufal	75
Tabela 5 – Estatística descritiva do quantitativo de PDDs nas universidades federais das capitais brasileiras entre os anos 2015 e 2020.....	82
Tabela 6 – Teste de normalidade Shapiro-Wilk	82
Tabela 7 – Correlação entre quantidade processos disciplinares discentes instaurados e quantidade de aplicação de penalidades de suspensão e exclusão	83
Tabela 8 – Teste da amostra do quantitativo de PDDs instaurados na Ufal em comparação a 28 universidades federais das capitais brasileiras nos anos de 2015 a 2020	84
Tabela 9 – Teste da uma amostra do quantitativo de exclusões e suspensões aplicadas pela UFAL em comparação a 28 universidades federais das capitais brasileiras entre os anos de 2015 e 2020	85
Tabela 10 – Transparência dos PDDs conforme membro de comissões da Ufal.....	91
Tabela 11 – Transparência dos PDDs conforme discentes da Ufal.....	92
Tabela 12 – Transparência dos PDDs conforme servidores da Ufal.....	93
Tabela 13 – Informação de membros de comissão sobre a disponibilidade dos trâmites do PDD no site da Ufal.....	93
Tabela 14 – Perfil dos entrevistados.....	94

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Problema de Pesquisa	16
1.2 Objetivos da Pesquisa	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificativa e relevância da pesquisa	18
1.4 Estrutura do trabalho	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 Reforma administrativa e governança pública no Brasil	22
2.1.1 Reformas administrativas e modelos de gestão pública	22
2.1.2 Governança Pública no Brasil	27
2.2 Concepções de disciplina em ambiente de educação	28
2.3 Poder disciplinar da Administração Pública	29
2.4 Aspectos gerais do processo administrativo	31
2.5 Processo administrativo de natureza disciplinar	33
2.6 Teoria garantista no processo administrativo	34
2.7 Princípios do processo administrativo disciplinar nas Instituições de Ensino Superior	35
2.8 Eficiência, eficácia e efetividade	37
2.9 Transparência, celeridade e conhecimento do procedimento como ferramentas facilitadoras de efetividade nos processos disciplinares	40
2.10 O processo disciplinar discente como política pública: abordagem sobre avaliação	42
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	46
3.1 Tipo de pesquisa	46
3.2 Universo e amostra da pesquisa	47
3.3 Coleta e sistematização dos dados	47
3.3.1 Da revisão bibliográfica	48
3.3.2 Da pesquisa documental	49
3.3.2.1 Das entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionários	52
3.5 Análise e Discussão dos Resultados	54
3.5.1 Avaliações <i>ex ante</i> e <i>ex post facto</i>	55
4 ANÁLISE SITUACIONAL	56

4.1 Instrumentos atualmente utilizados pela UFAL para responsabilização de infrações praticadas por discentes	56
4.2 PDDs instaurados na Ufal entre os anos de 2015 a 2020	58
4.3 Avaliação executiva <i>ex post</i> dos atuais procedimentos disciplinares discentes na Ufal	62
4.3.1 Passo 1: descrição geral	62
4.3.2 Passo 2: diagnóstico do problema	63
4.3.3 Passo 3: Desenho da Política	64
4.3.4 Passo 4: Implementação	66
4.3.5 Passo 5: Governança	66
4.3.6 Passo 6: Resultados	67
4.3.7 Passo 7: Impactos	68
4.3.8 Passo 8: Execução das despesas orçamentárias e dos subsídios da União	68
4.3.9 Passo 9: <i>Insights</i> sobre eficiência e economicidade do gasto	69
4.3.10 Passo 10: Recomendações	70
4.4 Análise <i>ex ante</i> da proposta do Código de Conduta Discente para a Ufal	70
4.4.1 Diagnóstico do problema ou da situação que demanda providências	70
4.4.2 Identificação dos objetivos, das ações e dos resultados esperados	72
4.4.3 Desenho, estratégia de implementação e focalização	73
4.4.4 Impacto orçamentário e financeiro	74
4.4.5 Estratégia de construção de confiança e suporte	77
4.4.6 Monitoramento, avaliação e controle	78
4.5 O processo disciplinar discente na Ufal em comparação com o regimento disciplinar discente em 29 universidades federais nas capitais brasileiras	79
4.6 O atual PDD da Ufal na ótica de membros de comissão processante	88
4.6.1 Transparência dos PDDs na ótica dos membros de comissão	90
4.6.2 Problemas do Regime Disciplinar da Ufal na ótica dos membros de comissão	94
5 PLANO DE AÇÃO	109
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
REFERÊNCIAS	116
APÊNDICE A – Questionário aos servidores do Campus A. C. Simões	128
APÊNDICE B – Questionário aos membros de comissão processante de processo disciplinar discente	132
APÊNDICE C – Questionário aos discentes de graduação da modalidade presencial do Campus A. C. Simões	137

APÊNDICE D – Pesquisa <i>online</i> com membros de comissão de PDD da Universidade Federal de Alagoas	142
APÊNDICE E – Pesquisa <i>online</i> com discentes da Universidade Federal de Alagoas	143
APÊNDICE F – Pesquisa <i>online</i> com servidores da Universidade Federal de Alagoas	147
APÊNDICE G – Relatório Técnico	150

1 INTRODUÇÃO

A Administração Pública é dotada de poderes-deveres. Dentre esses, há o poder disciplinar que, ao considerar possíveis cometimentos de faltas daqueles que estão vinculados à hierarquia institucional, exige que o ente público apure a responsabilidade com a devida investigação das irregularidades que tiver conhecimento e não prescindindo a aplicação, se for o caso, da sanção correlata à infração praticada, após o devido processo legal com a observação de todos os direitos do investigado (BRASIL, 2019a).

Mister salientar que todos que figuram na condição de agentes públicos, não obstante suas prerrogativas, têm sobre si deveres específicos a cumprir para proteção do interesse público. Tais são os deveres administrativos: dever de agir; dever de eficiência; dever de probidade; e dever de prestar contas (FERRAZ, 2020; MARINELA, 2015). Somado a isso, a lei 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, declara no art. 116, VI, ser de responsabilidade do servidor “levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração (BRASIL, 1990).

Assim, numa Instituição de Ensino Superior (IES), o Processo Disciplinar Discente – PDD é o instrumento pelo qual ocorre a apuração de responsabilidades de infrações praticadas pelos estudantes que lhe são vinculados. Trata-se de um procedimento que visa a garantia da segurança jurídica e confere ao acusado o direito do contraditório e da ampla defesa, além do gozo de princípios constitucionais e infraconstitucionais inerentes ao processo administrativo, mormente à situação de sanção administrativa face à suposta prática de uma ação considerada infracional pela autoridade instauradora.

Logo, uma IES necessita averiguar as infrações cometidas no âmbito de sua instituição por meio de uma apuração com base em uma codificação própria, distinta dos processos de sindicância e Processos Administrativos Disciplinares (PADs), previstos na Lei nº 8.112/90, e com mais especificidade do que é previsto na Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo na Administração Pública Federal, considerando a melhor adequação metodológica; haja vista que, do contrário, há o risco de morosidade capaz de gerar sentimento de impunidade junto à comunidade universitária.

Saliente-se que não se trata aqui de recursos para o bom adestramento, como valorização do controle decorrente de vigilância hierárquica, da sanção normalizadora e do exame, conforme explicitados na clássica obra de Foucault (1999), Vigiar e Punir. Na verdade a

codificação própria acima indicada possui a boa pretensão de contribuir na formação humana dos discentes mediante a construção de sujeitos com maiores responsabilidades, autonomia, independência, críticos e criativos (COSTA; TAVARES, 2020).

Ademais, é fundamental a presença de segurança jurídica ao processo disciplinar discente e a utilização do rito adequado para garantia do contraditório e da ampla defesa. Portanto, é importante a confirmação da efetividade dos procedimentos praticados por IES quanto à apuração de responsabilidade dos discentes acusados de infringir o regimento universitário, bem como analisar a repercussão de tais procedimentos na repressão às práticas indesejáveis na Universidade.

1.1 Problema de Pesquisa

Na Universidade Federal de Alagoas, a qual será desenvolvido este trabalho, não há um código de conduta discente, enquanto outras universidades federais contam com tal normativo específico, a saber: UFABC, UFRRJ, UNIFESP, UNILA, UFSM, dentre outras. No entanto, diante da inexistência de normativo específico, o regime disciplinar do corpo discente é tratado no Capítulo IV, Seção II, do Regimento Geral universitário. Porém, apenas cinco artigos se debruçam sobre o tema, a saber: do art. 90 ao art. 94 do referido instrumento normativo.

Ocorre que os dispositivos citados não discriminam o rito a ser obedecido pelo processo disciplinar discente, levando a Ufal a seguir, analogicamente, os ditames procedimentais da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, para apurar a responsabilização dos possíveis infratores discentes (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2017). Ademais, o regimento citado não detalha a correspondência da pena à prática infracional, cuja especificação se dá pela discricionariedade da comissão processante, com ratificação da autoridade julgadora.

Observa-se também que as ações infracionais passíveis de acarretar a aplicação de pena disciplinar são tipificadas no art. 91 do Regimento Geral da Ufal:

Art. 91. Constituem práticas passíveis de acarretar a aplicação de pena disciplinar, dentre outras:

- I. colar ou filar;
- II. plagiar trabalhos acadêmicos;
- III. agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo
- IV. portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;
- V. dilapidar o patrimônio da Universidade;
- VI. usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;
- VII. utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006)

Porém, as condutas infracionais acima discriminadas não são exaustivas, mas exemplificativas, conforme *caput* do artigo em comento. Logo, além da eficácia procedimental, questiona-se a ausência de taxatividade das possíveis infrações no âmbito da universidade fere o princípio da segurança jurídica e prejudica a boa condução dos procedimentos instaurados.

Portanto, o problema a ser investigado relaciona-se à efetividade dos procedimentos disciplinares a discentes na Ufal, visto que a Instituição, ao instaurar os referidos processos, precisa observar os direitos fundamentais das partes acusadas e também concluir tempestivamente as apurações e evitar, na medida do possível, impunidades no âmbito de sua organização.

Desse modo, a seguinte questão de pesquisa precisa ser respondida: quais são os fundamentos dos procedimentos de investigação discente no âmbito disciplinar de uma Instituição de Ensino Superior pública, a saber da Universidade Federal de Alagoas, que são necessárias para elaboração de um código de conduta?

1.2 Objetivos da Pesquisa

Como um regime disciplinar exige uma normatização e organização mínima para garantia da segurança jurídica e obediência aos princípios constitucionais para preservação das garantias individuais, surgiu a intenção de realizar a presente pesquisa com a formulação dos objetivos, geral e específicos, conforme abaixo delineado.

1.2.1 Objetivo geral

Propor um Código de Conduta Discente para a Ufal.

1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever os fundamentos dos procedimentos de investigação discente no âmbito disciplinar da Ufal, com a exposição dos instrumentos que são atualmente utilizados;
- Verificar a relação entre os resultados dos procedimentos disciplinares e o quantitativo de violações regimentais praticados pelos estudantes de graduação na modalidade presencial dentro da Ufal, no Campus A. C. Simões;

- Analisar as condições de efetividade na instauração e condução de Processo Disciplinar Discente no período de 2015 a 2019 no âmbito da Universidade Federal de Alagoas – Ufal;
- Fazer um levantamento nas universidades federais das capitais com a finalidade de obter informações quanto à quantidade de PDDs, as especificações das infrações apuradas/em apuração e a quantidade de processos concluídos com sanção de exclusão ou suspensão de 2015 até 2020;
- Elaborar análise de avaliação, na Ufal, da política atual dos PDDs e da proposta do CCD, conforme guia prático de análise do Governo Federal;
- Elaborar um plano de ação para melhoria da efetividade dos PDDs na Ufal.

1.3 Justificativa e relevância da pesquisa

Pelos fatos observados no problema de pesquisa, o assunto mostra-se delicado, visto que afeto à maior representação da comunidade acadêmica: os estudantes; e que, considerando grande quantidade dos que estão vinculados à regulamentação, exige atenção da Instituição, e que não se pode deixar prevalecer a impunidade e, ao mesmo tempo, deve-se mensurar os gastos e relevância para os procedimentos a serem apurados.

Com isso, a relevância do tema se mostra ainda mais clara visto que, além de discorrer sobre as implicações aos discentes, também considera os efeitos para as IES de um processo disciplinar discente fundamentado por um código de conduta que vise o adequado cumprimento do dever de investigação próprio ao poder disciplinar da Administração.

Portanto, o presente trabalho possui implicações teóricas e práticas. No campo teórico, propõe tratar da normatização e transparência quantos aos procedimentos disciplinares e, neste caso, abordando especificamente de processos relacionados aos discentes. Dessa forma, preenche uma lacuna, visto que a literatura, majoritariamente, traz uma abordagem relacionada a servidores públicos e as pesquisas que tratem de regime disciplinar ao discentes do ensino superior são escassas. Assim, a pesquisa analisa se os PDDs estão atingindo a finalidade que lhes é própria, ou seja, se há manifestação de efetividade para sancionar infratores e apurar fatos com a preservação das garantias individuais e busca pela verdade.

Como implicação prática, a pesquisa, após análise das condições atuais de efetividade do PDD para análise de responsabilidade e repressão de práticas infracionais tipificadas no Regimento da Ufal, apresenta um Código de Conduta Discente como produto técnico final para servir às comissões processantes como orientação do rito a ser seguido, bem como garantia de segurança jurídica às partes envolvidas.

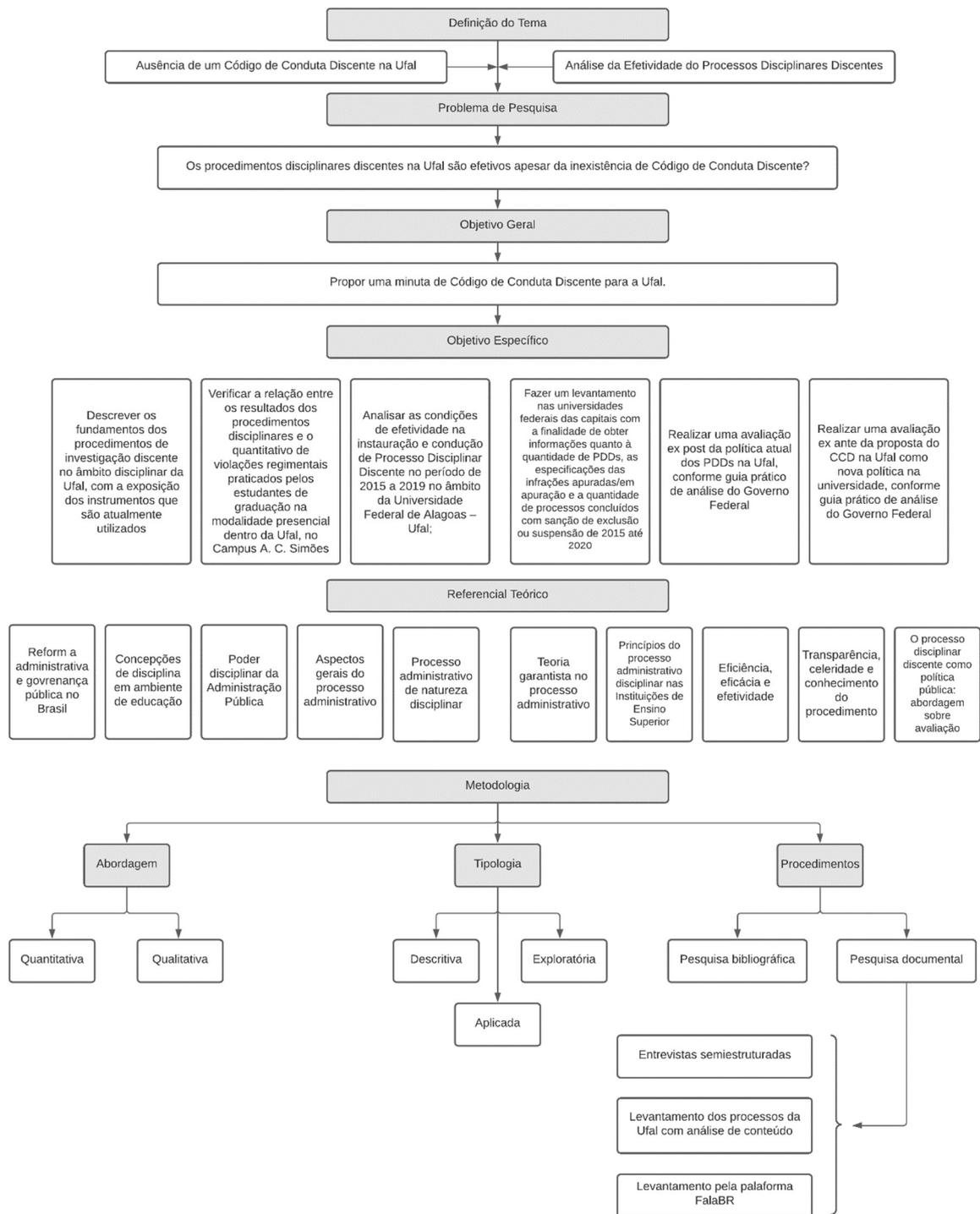
Portanto, com base nas respostas às questões de pesquisa, buscou-se confirmar se a Ufal, mediante os instrumentos que possui e utiliza, segue os ditames da legislação quando se trata de procedimento disciplinares e se as conclusões dos PDDs no âmbito da instituição são condizentes com uma efetividade procedimental.

Diante disso, as respostas a tais perguntas ajudaram a avaliar a efetividade dos PDDs no âmbito da Ufal e a contribuir com as comissões processantes quanto aos trâmites dos procedimentos de modo a fornecer melhorias para sistematizar o trabalho com maior celeridade e que, ao mesmo tempo, preservem os princípios fundamentais inerentes ao procedimento disciplinar, buscando sempre evitar vícios em sua preparação.

1.4 Estrutura do trabalho

O trabalho seguirá a estrutura explicitada na Figura 1.

Figura 1 – Classificação da Pesquisa



Fonte: elaboração do pesquisador.

Por fim, o trabalho apresenta a análise situacional, com resultados e discussões para alcance dos objetivos específicos; depois, mostra o plano de ação proposto para maximizar a

eficiência do regime disciplinar no âmbito da Ufal, para, finalmente, serem tecidas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Reforma administrativa e governança pública no Brasil

Antes de tratar de aspectos disciplinares no contexto atual brasileiro, é relevante abordar sobre reforma administrativa e governança pública, mormente quanto à visão de servidor e de público nas perspectivas dos paradigmas patrimonialista, burocrático, gerencialista e de governança pública/novo serviço público.

Vale destacar que a Administração Pública é composta por órgãos executores que viabilizam suas funções típicas e que promovem um relacionamento permanente entre Estado e sociedade. Trata-se, na verdade, de um universo complexo, dinâmico e em constante mutação, cujos modelos de gestão tem sido guiados conforme o contexto histórico, econômico e político em que estão inseridos (DRUMOND; SILVEIRA; SILVA, 2014; MATIAS-PEREIRA, 2018; PEREIRA; CORREIA, 2020).

2.1.1 Reformas administrativas e modelos de gestão pública

Visando a garantia de maior eficiência, competitividade e transparência para as funções da Administração Pública, houveram várias tentativas de reforma administrativa que, não obstante seu insucesso em alguns aspectos, tornou-se tema presente na agenda política do país e em debates especialmente após o ano de 1995 (MATIAS-PEREIRA, 2008; BERTONCINI; RESENTE, 2021).

Secchi *et al.* (2021) apresentam quatro marcos históricos de reformas administrativas no Brasil: o primeiro em 1930, com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP); o segundo em 1967, com o Decreto-Lei nº 200, durante o regime militar; o terceiro em 1988, com a atual constituição; e o quarto a partir de 1995, por meio do Plano Diretor de Reforma e Aparelho do Estado (PDRAE). Paralelamente, Matias-Pereira (2018) destaca cinco: em 1930, com a reforma de Vargas; em 1955, com a execução do Plano de Metas com Juscelino Kubitschek; em 1967, com o Decreto-Lei nº 200; em 1995, com o Plano da Reforma do Estado; e entre 2003 e 2010, com fortalecimento das carreiras típicas de Estado no governo Lula.

Não obstante, três modelos de gestão pública foram presentes no país, a saber: patrimonialista, burocrático e gerencial, não sendo esses necessariamente sequenciais, mas apenas com maior visibilidade em alguns períodos. O Quadro 1 discrimina suas características. Primeiramente, destaca-se que o primeiro modelo de administração pública no Brasil teve sua

abrangência entre os anos 1500 a 1930, ou seja, durante todo o período colonial, imperial e Primeira República. Trata-se aqui do patrimonialismo que, conforme suas origens, deixava o Estado e a administração submetidos à disposição do monarca, como se fosse seu patrimônio, sem distinção entre público e privado (DRUMOND; SILVEIRA; SILVA, 2014; BERTONCINI; PRESENTE, 2021).

Ocorre que o Patrimonialismo tem como base os modelos dos Estados Absolutistas, destacando-se o clientelismo, troca de favores e primado do interesse privado sobre o público. Ademais, associa os cidadãos a meros súditos, cujos direitos estão a critério de seu senhor, ou seja, as classes populares não têm acesso à participação política e o poder se concentra nas mãos de poucos que contam, inclusive, com favorecimento do próprio Poder Judiciário (CAMPELO, 2010; SARAIVA, 2019).

Indo de encontro a esse modelo, eis que surge o modelo burocrático, pautado na velha administração, conforme Max Weber, para um serviço público profissionalizado. Nele, há despersonalização da atividade estatal e adoção de regras para exercício de soberania pelo povo, como combate ao clientelismo patrimonialista. Desse modo, há um excesso de regulamentos, tornando-se um modelo rígido e colocando em prática princípios de universalismo e profissionalismo e que permitiu que autoridades hierarquicamente dispostas controlassem o atendimento das regras dos serviços públicos (PEREIRA, 2014; PEREIRA; CORREIA, 2020; BERTONCINI; PRESENTE, 2021).

O referido modelo institucionalizou-se no Brasil no primeiro governo de Getúlio Vargas, com a criação do DASP em 1930, após o que se representou como a primeira reforma administrativa no país inserida num contexto patrimonialista e de baixo desempenho estatal. Nesse modelo, o cidadão é chamado de usuário dos serviços públicos (SECCHI, 2009; DRUMOND; SILVEIRA; SILVA, 2014; SECCHI *et al.*, 2021). Não obstante, o Estado patrimonialista ainda persiste atualmente e apresenta suas características na cultura política brasileira por meio do clientelismo, corporativismo, fisiologismo e corrupção (MATIAS-PEREIRA, 2008).

Não obstante, com inspiração no gerencialismo britânico e influência dos princípios da *New Public Management (NPM)* ou nova gestão pública, houve a reforma gerencial no Brasil, tomando forma a partir de 1995 no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso e gestão do ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Bresser Pereira, destacada pela promulgação da Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998 e pelo Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (MATIAS-PEREIRA, 2008; BERTONCINI; PRESENTE, 2021).

Considerada por alguns de neoliberal, a reforma gerencial fortaleceu o Estado e surgiu visando a ampliação da capacidade de governar, bem como o oferecimento de bens e serviços sociais mais eficientes e legitimados politicamente à sociedade, equilibrar as contas públicas e aumentar a capacidade da ação estatal. Ela foi uma necessidade do estado social. Porém, ao lidar nas dimensões fiscais, manteve o problema crônico de esgotamento de sua organização e problema de avaliação de políticas públicas (MATIAS-PEREIRA, 2008; REZENDE, 2009; BRESSER-PEREIRA, 2017).

É no contexto Reforma do Aparelho do Estado em 1995 que se acentuam os termos cliente-cidadão ou cidadão-consumidor:

Pode-se descentralizar, controlar por resultados, incentivar a competição administrada, colocar o foco no cliente, mas a descentralização envolve o controle democrático, os resultados desejados devem ser decididos politicamente, quase-mercados não são mercados, o cliente não é apenas cliente, mas um cliente-cidadão revestido de poderes que vão além dos direitos do cliente ou do consumidor (BRESSER PEREIRA, 2014)

Com isso, pelas ideias provenientes de gestão empresarial, a satisfação do cidadão encontra-se em relevo, sendo esse comparado a cliente pelo fato de patrocinar os serviços públicos, porém não considerados apenas como contribuintes. Nesse caso, pesquisas de satisfação do cidadão-cliente substituem a tradicional avaliação de desempenho. Saliente-se também que o modelo gerencial tem princípios atrelados a: interesse público; responsabilidade (*accountability*); descentralização; participação social (capital social); transparência; honestidade; liderança; e eficiência (CAMPELO, 2010; PASCARELLI FILHO, 2011; BARROS *et al.*, 2017).

Quadro 1 – Características dos modelos de gestão pública no Brasil

(continua)

Modelos	Patrimonialista	Burocrático	Gerencial
Períodos históricos	Colônia, Império e República Velha	Estado Novo (Getulismo), República Nova e Regime Militar	Reabertura Democrática, Abertura Econômica e Neoliberalismo
Década inicial	1800	1930	1990
Visão dos Cidadãos	Súditos	Usuários	Clientes
Principal fato administrativo	Transferência da família real portuguesa para o Brasil (1808), passando a comandá-lo de perto	Golpe do Estado Novo (1937), levando Getúlio Vargas à centralização de poder e implantação de uma burocracia estatal ampliada e profissionalizada	Reforma Administrativa do Estado (1995), no governo do Fernando Henrique Cardoso, discurso da terceira via e das práticas gerencialistas, advindas da iniciativa privada

(continuação)

Modelos	Patrimonialista	Burocrático	Gerencial
Discrecionabilidade administrativa	Total	Baixa	Alta
Práticas e elementos	Lealdade pessoal ao Mandatário; favoritismo; assistencialismo; clientelismo; tradição e pontos de vista puramente pessoais; predominância do poder doméstico na elaboração de decisões; e alocação de recursos	Especialização do serviço; eficiência; legalismo; foco nos controles; disciplina; impessoalidade; formalismo; autoridade; hierarquia	Desenvolvimentismo; produtividade; administração por resultados; eficiência; eficácia; competitividade; orientação ao serviço; descentralização; <i>accountability</i>

Fonte: adaptado de De Almeida Afonso e Carvalho Teixeira (2017)

Na verdade, foram apenas duas as verdadeiras reformas administrativas desde a construção dos estados nacionais modernos: a Reforma Burocrática ou Reforma do Serviço Público e a Reforma Gerencial da Administração Pública. Perlustre-se que ambas seguiram parâmetros comuns nas diferentes décadas de adaptação da máquina pública:

O processo de modernização da administração pública no Brasil, entre as décadas de 1930 e 1990, seguiu alguns padrões, entre eles a fragmentação institucional e a separação entre a formulação e a implementação política. A retórica da reforma dos anos 1990 avançou do ponto de vista da utilização do conceito de governança e dos princípios políticos que orientaram as propostas, quais sejam: participação, *accountability*, controle social (MATIAS-PEREIRA, 2008, p. 75).

Ocorre que há fragmentação institucional quando a relação entre a formulação e a implementação política tem sua forma de controle atingida por mudanças radicais, cujos riscos podem gerar severo descontrole e insucesso da reforma administrativa pretendida, não prescindido, também, a possibilidade de enfretamento de redução de performance como problema estrutural (REZENDE, 2014).

Ademais, não se deve deixar de considerar que o modelo gerencial possui problemas, tem-se, dentre outros, o fato de se basear num modelo inglês que não considera o caráter híbrido da estrutura administrativa brasileira, sua organização federativa e o número de cargos comissionados. Ademais, trabalha contra a solidariedade, subjetividade, autonomia e criatividade dos indivíduos (LINHARES; SIQUEIRA, 2014; DE ANGELIS, 2015).

Assim, vindo também como alternativa ao modelo burocrático e ao gerencialismo, Janet e Robert Denhardt (2015) propuseram uma base epistemológica do paradigma do Novo Serviço Público, também chamado de societal, que busca dignificar o serviço público, primando pelos valores democráticos e por uma maior inserção da sociedade organizada na administração

pública (CAPOBIANGO *et al.*, 2013; SANTOS; SELIG, 2014; KLUMB; HOFFMANN, 2016).

Esclarecem Denhardt e Denhardt (2015) que, se por um lado os proponentes do modelo gerencial (Nova Gestão Pública) consideram que a garantia de eficiência e a compreensão do papel e das operações do governo se dão pela utilização de modelos e valores de mercado, para o Novo Serviço Público, a construção de comunidades, engajamento dos cidadãos e maior eficácia do governo são benefícios decorrentes da explícita consideração dos valores democráticos e da cidadania quando usados pelos administradores públicos.

As principais diferenças entre o modelo gerencial (Nova Gestão Pública) e o modelo colaborativo/societal (Novo Serviço Público) podem vistos no Quadro 2.

Quadro 2 – Diferenças entre os modelos de gestão gerencial e colaborativo

Modelo Gerencial	Modelo Colaborativo (Societal)
Eficiência (foco na produtividade e redução de custo e esforço).	Efetividade (foco nas pessoas e no impacto sustentável do resultado).
Visão unitária de Estado.	Visão macrocolaborativa.
Empreendedorismo e competição.	Coprodução do bem público.
AP neoliberal (cidadão-cliente).	AP neosocial (cidadão-colaborador).
Homem econômico-racional.	Homem social – humano.
Unifacetado (controle baseado no cumprimento de procedimentos).	Multifacetado (leis, conhecimento, valores e supremacia do interesse público).
Gerência (política de cargos).	Liderança compartilhada.

Fonte: Angelis (2015, p. 34).

Assim, enquanto o cidadão é chamado de usuário e de cliente nos modelos burocrático e gerencial, respectivamente, esse é agora considerado parceiro ou *stakeholder* no Novo Serviço Público, ou seja, anda conjuntamente com a administração pública e possui conexão com seus governos, trata-se de uma gestão mais democrática e participativa (ANGELIS, 2015; DIAS, 2016).

Ademais, conforme Denhardt e Denhardt (2000), a relação entre governo e cidadão não é a mesma que ocorre entre empresa e cliente, visto que o serviço público, pela sua amplitude, torna complexa a identificação de quem seria o efetivo cliente. Isso porque o governo serve tanto quem requer seus serviços imediatamente, mas também àqueles que não o procuram ativamente como gerações futuras, os que não desejariam ser clientes e parentes e amigos do destinatário imediato. Por isso, os autores esclarecem que a preocupação se volta especialmente para a comunidade e vai além de interesses de curto prazo.

2.1.2 Governança Pública no Brasil

A partir do modelo gerencial mostrou-se a necessidade de novas formas de governança pela exigência de conjugação entre uma eficiente atividade administrativa para planejamento e programação de políticas públicas e a administração de recursos. Portanto, a governança pública trata-se de um novo paradigma de reforma administrativa; é um tipo de gestão do Estado que se refere à dimensão governamental. Ganhou destaque a partir dos anos 1990 no Brasil, ano que o Banco Mundial introduziu o conceito de boa governança nos requisitos para concessão de empréstimo aos países em desenvolvimento (RONCONI, 2011; PIRES, 2018).

No Brasil, apesar de não ter sido colocado em prático e ainda prevalecer na teoria, destaca-se o Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, cujo art. 2º, inciso I, considera governança pública como “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (BRASIL, 2017). Para Ribeiro Filho e Valadares (2017), “Governança Pública pode ser definida como os meios e processos que garantem que o interesse da maioria seja observado pelos entes político-governamentais objetivando o bem-estar social”.

Portanto, sua relevância é para superar a ineficiência de modelos de gestão tradicionais:

A teoria orienta que o principal problema da administração pública é, na realidade, um problema de construção de incentivos que possam superar a crônica ineficiência dos modelos tradicionais. Modelos marcados por instituições dotadas de maior *accountability*, credibilidade, e por sistemas de incentivos que potencializem a capacidade gerencial das administrações públicas seriam decisivos para os novos sistemas de governança (REZENDE, 2009, p. 349).

De todo modo, o conceito de governança pública deve levar em consideração uma determinada gradação, visto que essa pode estar em estágio inicial ou estágio mais avançado (DE PAULA, 2020). Ocorre que, como já apresentado supra, existem resquícios de um modelo de gestão anterior em período posterior, a exemplo de algumas características patrimonialistas ainda presentes num momento de modelo gerencial. Isso indica que a Administração Pública está eivada de todos os meios de gestão utilizados, destacando-se um sobre os outros apenas (DE SOUZA; DE FARIA, 2017).

Não obstante, é sabido pela doutrina que a governança pública se vale de princípios como legitimidade, efetividade, transparência, *accountability*, participação, equidade, conformidade legal, integridade, equidade e probidade (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2014; OLIVEIRA; PISA, 2015; SOUZA NETO; LOUREIRO, 2015; PINHO; BRASIL, 2021). Porém, seu valor na administração pública vai além de normas e princípios,

haja vista seu resultado positivo à instituição e à sociedade, estando presente em todas as esferas públicas (MARQUES *et al.*, 2020).

2.2 Concepções de disciplina em ambiente de educação

O tema disciplina em ambiente estudantil pode ser visto por perspectivas diferentes. Costa e Tavares (2020) apresentam especialmente duas concepções: educação adestradora e educação libertadora. A primeira, na visão das autoras supramencionadas, funciona como método para impor controle e que tolhem a liberdade de expressão dos discentes. Ademais, funciona como obstáculo à criatividade e à problematização das questões sociais. É relacionada à educação bancária, conforme leciona Freire (1997), onde não há saber, não há transformação e os homens são visto como seres adaptáveis e a educação como prática de dominação.

No entanto, Figueira e Hernandes (2021) explicam que a preferência de alguns pela disciplina na perspectiva de obediência irrestrita às normas impostas se dá pelo fato de determinados docentes entenderem que tal silenciamento favorece ao processo de ensino e aprendizagem, haja vista a concentração que se tem à figura do professor, cuja relação é pautada no autoritarismo. Também, a educação no Brasil acaba sendo tratada como forma de manobra por grupos dominantes, o que ocorre desde a colonização portuguesa (DALZELL; PRACA; PINTO, 2016).

Há de se destacar que Foucault (1999) ao tratar, na terceira parte de sua obra *Vigiar e Punir*, do assunto disciplina, apresenta a escola como etapa do disciplinamento do indivíduo e que a disciplina, pela capacidade de poder aumentar e diminuir as forças dos corpos, tem relação com o aspecto econômico, visto que pode impedir que um subordinado se rebele contra o seu superior hierárquico. Portanto, serve para atender as demandas do capitalismo.

Foucault (1999) também mostra a possibilidade de o espaço escolar funcionar como uma máquina de vigiar, hierarquizar e recompensar, cuja disciplina fabrica indivíduos e o sucesso se dá pela sanção normalizadora, pela vigilância hierárquica e pelo exame, que funciona como controle normalizante que combina a sanção e hierarquia. Cruz e Freitas (2011) salientam que essa escola visa a utilidade e organização de uma multidão perigosa, inútil e confusa, conforme o rigor aplicado.

Por outro lado, a educação libertadora provém do diálogo, de uma relação horizontal entre professor e aluno, é também chamada de educação problematizadora (FREIRE, 1997). Assim, a disciplina mostra-se organizada e conta com a participação dos discentes nesse processo. Desse modo, “a disciplina na perspectiva da pedagogia histórico-crítica, visa mediar

a tensão entre autoridade e liberdade, conservação e transformação, através da postura dialética do professor” (COSTA; TAVARES, 2020, p. 5). Trata-se de ensino emancipador, cuja disciplina funciona como instrumento de liberdade (FIGUEIRA; HERNANDES, 2021).

Não obstante a instrumentalização ética, consubstanciada em preceitos gerencialistas, presentes em alguns códigos disciplinares, há uma tendência evolutiva baseada numa mudança de paradigma que possibilita maior valorização da pessoa humana e oportunizar a autonomia do indivíduo por meio da promoção da subjetividade (MENDES; DE LIMA LÚCIO, 2013).

Ademais, como alternativa às sanções excludentes (suspensão, advertência), a literatura apresenta a observância à justiça restaurativa na aplicação das penalidades como método para garantia de maior efetividade aos procedimentos disciplinares. Dameron, Foxx e Flowers (2019) trazem à tona a percepção que a disciplina excludente está associada a muitos resultados negativos, como taxas mais altas de mau comportamento futuro, menor desempenho acadêmico, abandono escolar e envolvimento no sistema de justiça juvenil.

Nesse sentido Wolf, Kalinich e Dejarnatt (2016) também relatam que a disciplina escolar excludente e o aumento das medidas de segurança tiveram o efeito de criminalizar os alunos das escolas públicas, impedido a aprendizagem dos discentes e a capacidade de desistir do comportamento criminoso. Portanto, ratificam o uso de códigos disciplinares baseados em princípios restaurativos e o uso do reforço positivo para alunos que se comportam mal, visando adequado comportamento, acadêmico e social.

A justiça restaurativa também é mencionada por Macleod *et al.* (2018), compreendendo se tratar de processos pelos quais os danos são reconhecidos e as reparações feitas, e por Bleakley e Bleakley (2019), que apresentam um processo de vergonha reintegrativa baseado nos princípios da justiça restaurativa. Não obstante, ainda salientam que a remoção de um aluno por conduta persistente e perigosa ou atos extremos de violência é uma resposta razoável que cumpre a responsabilidade para com a comunidade escolar.

Emerim e Becker (2016) fizeram uma classificação punitiva e não punitiva, como categoria de análise, de normas de conduta discente em relação às concepções de desenvolvimento moral, seguindo quatro unidades de contexto: direitos dos alunos, deveres dos alunos, faltas disciplinares e medidas disciplinares.

2.3 Poder disciplinar da Administração Pública

A Administração Pública é dotada de poderes que a auxiliam no alcance dos interesses coletivos e servem como instrumentos para o exercício das funções do ente público e alcance

do fim que se almeja. Ocorre que tais poderes, além de serem prerrogativas estatais, são também deveres do Estado para que ele alcance o seu fim. Ademais, enquanto no direito privado o exercício das competências é uma faculdade, no direito administrativo é uma imposição, cujo agente público não pode dispor (ALEXANDRINO; PAULO, 2016; CARVALHO FILHO, 2018).

Assim, as modalidades de poderes administrativos podem ser classificadas em: poder regulamentar, poder de polícia, poder disciplinar e poderes decorrentes da hierarquia. Perlustre-se, também, que tais poderes, bem como as competências da administração, podem se revestir de atributos como discricionariedade e vinculação (CARVALHO FILHO, 2018; BALTAR NETO; TORRES, 2020; DI PIETRO, 2020).

Ocorre que a discricionariedade aos poderes da Administração Pública é possível. Embora seja obrigatória a subordinação à lei, pode ocorrer de a legislação permitir ao administrador a sua adequada aplicação conforme o caso concreto. Nesses casos, Carvalho (2020, p. 126) diz que “o texto legal confere poder de escolha do agente para atuar com liberdade, exercendo o juízo de conveniência e oportunidade, dentro dos limites postos em lei, na busca pelo interesse público”.

Não obstante, não prescindindo a importância e relevância dos demais poderes, aqui nos debruçaremos especificamente quanto ao poder disciplinar que, dentre os que o ente público tem ao seu alcance, conforme Borges e Sá (2017), se caracteriza por uma espécie de supremacia estatal para apurar infrações e aplicar penalidades. Ou nas palavras de Madeira (2017, p. 59):

Poder disciplinar é o poder que tem a autoridade competente de averiguar infrações funcionais praticadas por agentes públicos e para aplicar, se for o caso, a respectiva sanção disciplinar.

Assim, a autoridade administrativa, ao tomar ciência de que o servidor praticou uma falta, tem o dever de instaurar o processo disciplinar administrativo, sob pena de recair no crime de Condescendência Criminosa (Art 320, do Código Penal) ou mesmo, conforme as elementares e circunstâncias, configurar o crime de Prevaricação (Art. 319, do Diploma Legal brasileiro).

Assim, o dever de investigação disciplinar está atrelado ao poder disciplinar da Administração, não cabendo à autoridade que tiver conhecimento de irregularidades no serviço público se furtar da responsabilidade de apurá-la, mas cabe-lhe exercer o mister de apuração dos ilícitos administrativos de todos aqueles que, de alguma forma, tiverem vínculo consigo (DE PINHO, 2011).

Acrescente-se, também, que, conforme ensinado por Meirelles (2016), o poder disciplinar é vinculado ao poder hierárquico e possibilita à Entidade a responsabilização daqueles que lhe estão vinculados por relações de qualquer natureza, por estarem sujeitos às suas disciplinas, punindo-os pelas faltas cometidas no âmbito da instituição.

Também deve ser salientado que o poder hierárquico é mais amplo que o poder disciplinar e não devem ser confundidos como iguais. Tal distinção é salientada por Maduar (2018), que também acrescenta o fato de não se misturar o poder disciplinar com o poder penal do Estado, sendo este último exercido pelo poder Judiciário, ressaltando também que o poder disciplinar tem sua punição relacionada às infrações administrativas. Portanto, o poder disciplinar é necessário para realização interna dos serviços, buscando evitar eventuais perturbações das atividades do ente público.

2.4 Aspectos gerais do processo administrativo

Para alcançar os seus objetivos e cumprir a lei, a Administração Pública precisa se utilizar de alguns meios para expedição de seus atos e resolver controvérsias de seus administrados. Portanto, o processo administrativo funciona como um instrumento para o alcance dos objetivos públicos de modo que garanta o mínimo de segurança procedimental aos administrados e que traga mais transparência à atuação administrativa, e dá cumprimento ao princípio do formalismo da atividade administrativa (MEIRELLES, 2016; GRILLO, 2020).

Quanto ao conceito de processo administrativo, temos a lição de Mello (2015, p. 499):

Procedimento administrativo ou processo administrativo é uma sucessão itinerária e encadeada de atos administrativos que tendem, todos, a um resultado final e conclusivo. Isto significa que para existir o procedimento ou processo cumpre que haja uma sequência de atos conectados entre si, isto é, armados em uma ordenada sucessão visando a um ato derradeiro, em vista do qual se compôs esta cadeia, sem prejuízo, entretanto, de que cada um dos atos integrados neste todo conserve sua identidade funcional própria, que autoriza a neles reconhecer o que os autores qualificam como "autonomia relativa". Por conseguinte, cada ato cumpre uma função especificamente sua, em despeito de que todos coparticipam do rumo tendencial que os encadeia: destinarem-se a compor o desenlace, em um ato final, pois estão ordenados a propiciar uma expressão decisiva a respeito de dado assunto, em torno do qual todos se polarizam.

Trata-se, desse modo, de um meio, com início, meio e fim, ou seja, com vários atos, onde se instrumentaliza a vontade administrativa e onde os atos administrativos ou até mesmo a lei podem vir à tona. E, nesse itinerário utilizado pela Administração Pública para alcance dos seus deveres, há necessidade de cumprimento de alguns requisitos. Mello (2015) expõe como: a) autonomia de cada ato sequencial; b) conexão dos atos; e c) relação de causalidade entre os atos.

Grillo (2020) classifica os processos administrativos como litigiosos e não litigiosos; internos e externos; restritivos e ampliativos; de iniciativa do interessado e de iniciativa da

administração pública; de mera tramitação, com objeto de controle, com objeto punitivo, com objeto contratual, com objeto revisional e com objeto de outorga de direitos.

Nesse contexto, Carvalho (2020) ressalta que, no âmbito federal brasileiro, o processo administrativo é regulado pela Lei 9.784/1999, que traz a definição das regras a serem aplicadas. Quanto à aplicação de sanções à servidores públicos civis da União, há regulação pela Lei 8.112/1990, além de se existir várias leis infraconstitucionais na esfera estadual e municipal, isso visando a garantia de quatro finalidades básicas, a saber: controle da atuação estatal, realização da democracia, redução dos encargos do Poder Judiciário e garantia de uma atuação eficiente e menos defeituosa.

Cabe salientar que a promulgação da Lei 9.784/1999 se deu um ano após à Emenda Constitucional 19/98 que positivou o princípio da eficiência da Administração Pública na Constituição Federal. Assim, inseriu também tal princípio no seu segundo artigo (BRASIL, 1999). Nesse sentido, a referida lei infraconstitucional surge num contexto gerencialista, dentro da percepção de eficiência da prestação do serviço público para adequação de custo-benefício à sociedade (PESSOA, 2021).

Ademais, urge asseverar que, aos processos administrativos, há a necessidade de aplicação dos preceitos estabelecidos pela lei processual civil vigente em nosso país (lei n. 13.105/2015), observando a compatibilidade com o processo que se pretende aplicá-los, especialmente quanto aos processos sancionadores, visto que o Código de Processo Civil está integrado subsidiariamente às normas do processo administrativo (DEZAN; CARMONA, 2017a; MENEZES, 2017) e pelo fato de nosso código de ritos dispor, no art. 15: “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente” (BRASIL, 2015a).

É que o processo administrativo se encontra submisso à teoria geral do processo, com correlação ao processo civil e processo penal e, não obstante a ausência de uma codificação específica, possui suas fontes oriundas da Constituição, bem como da legislação federal, estadual, municipal e de normativas locais específicas, cuja amplitude vai além do Direito Administrativo, mas alcança vários setores de ordem jurídica (MARINELA, 2015; BISNETTO, 2017).

Também cabe salientar que o processo administrativo não se confunde com procedimento administrativo. Enquanto o primeiro é imprescindível para o exercício da função administrativa, o segundo se constitui como a sequência de formalidades para a prática do ato administrativo, ou seja, são ritos ou forma de proceder desenvolvidos dentro de um processo administrativo (DI PIETRO, 2020).

Quanto às fases, o processo administrativo é composto por: a) fase introdutória ou inicial; b) fase preparatória ou instrutória; e c) fase decisória ou de julgamento. Ou seja, são três fases, conforme estruturação do processo administrativo federal pela lei 9.784/1999 e que se resume em início ou instauração, instrução e decisão (HACK, 2008; BACELLAR FILHO; PIVETTA, 2014; OLIVEIRA, 2017).

2.5 Processo administrativo de natureza disciplinar

Processo disciplinar é uma espécie do gênero processo administrativo, visando a apuração de irregularidades, de caráter sancionatório, conservador e intimidativo, mas não prescindindo objetivos reintegradores (SOUSA, 2014; BISNETTO, 2017; GRILLO, 2020).

Nesse contexto, os referidos processos exigem o cumprimento de requisitos:

No direito administrativo disciplinar, espécie do gênero “direito punitivo geral estatal”, optamos, a exemplo do direito processual penal, por manter as suas características sensivelmente autônomas, para a admissibilidade da ação disciplinar da Administração Pública, em seu processo punitivo interna corporis. Todavia, não negamos a natureza jurídica de pressupostos específicos de admissibilidade da “ação disciplinar de iniciativa processual” (DEZAN; CARMONA, 2017b).

Ocorre que, especialmente pela característica sancionadora, o processo disciplinar tramitado administrativamente requer o atendimento de pressupostos de admissibilidade com vistas ao desenvolvimento processual regular. Desse modo, o processo disciplinar exige tais requisitos (não exaustivos): a) competência para apuração prevista em normativo; b) vinculação hierárquica; c) previsão das infrações, tendo como fonte: leis, regimentos, estatutos; d) previsão das sanções; e e) prescritibilidade (MEDAUAR, 2018).

Não obstante, como se percebe na maior parte da literatura nacional de Direito Administrativo, a exemplo de Mello (2015); Meirelles (2016); Carvalho Filho (2018); Mazza (2019); e Di Pietro (2020), o processo disciplinar é muitas vezes associado ao procedimento investigativo para averiguar irregularidades cometidas por servidores. Porém, deve se ressaltar sua aplicabilidade também de situações dos vinculados à Administração diferentes dos que mantém relação funcional, como é o caso dos discentes de uma universidade.

Ocorre que os processos administrativos como instrumento para aplicação de sanções, além dos Processos Administrativos Disciplinares contra servidores públicos (PADs), são decorrentes do poder disciplinar do Estado que, no dizer de Carvalho (2020), é a forma que o Poder Público utiliza seus poderes hierárquico e contratual para aplicação de sanção àqueles que se encontram vinculados a si. Desse modo, também podem figurar como parte passiva

aqueles que, de algum modo, se encontram vinculados hierarquicamente à Administração e, por ação ou omissão, causaram distúrbio à ordem jurídica institucional.

Nesse sentido, a averiguação de condutas de discentes de universidades públicas, inerente ao regime disciplinar, também é bem explicitada nos dizeres de Medauar (2018, p. 306):

Os aspectos fundamentais do regime disciplinar aplicam-se a outros âmbitos, na ausência de disposições específicas explícitas; por exemplo: no exercício do poder disciplinar relativo a condutas de alunos de faculdades públicas; no exercício do poder disciplinar do Judiciário sobre seus magistrados; no exercício do poder disciplinar do Ministério Público sobre seus integrantes.

Nisso, o processo disciplinar, por decorrer do poder disciplinar, acaba funcionando como meio de apuração das infrações administrativas para punição de infratores sujeitos à disciplina dos órgãos, dentro de seus limites juridicamente estabelecidos, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, independentemente de serem servidores, mas que tenham agido com conduta reprovável pela Administração (BACELLAR FILHO, 2013; MEIRELLES, 2016; DI PIETRO, 2020).

Assim, o procedimento mínimo previsto para um processo de natureza disciplinar deve possuir: a) instauração – designação pelo superior hierárquico de comissão para apurar a falta do suposto infrator investigado; b) instrução – juntada de todas as provas disponíveis para análise do caso; c) citação – dar conhecimento do processo ao investigado; d) defesa – contraditório e ampla defesa pelo investigado; e) relatório – conclusão dos trabalhos da comissão processante, culminando no parecer opinativo direcionado à autoridade competente para aplicação da pena; e f) decisão (MOREIRA NETO, 2014; CARVALHO, 2020).

2.6 Teoria garantista no processo administrativo

Conforme a clássica teoria kelsiana, que a desenha uma pirâmide normativa, com hierarquias umas sobre as outras, vemos que todas as leis e seus fundamentos repousam sobre a Constituição, como decorrente de uma norma fundamental (KELSEN, 2013). Desse modo, a teoria garantista aponta para os direitos fundamentais de todos os indivíduos.

Precursor dessa teoria, Ferrajoli apresenta a seguinte significação do Garantismo:

“Garantismo” designa um modelo normativo de direito: precisamente, no que diz respeito ao direito penal, o modelo de “estrita legalidade” SG, próprio do Estado de direito, que sob o plano epistemológico se caracteriza como um sistema cognitivo ou de poder mínimo, sob o plano político se caracteriza como uma técnica de tutela idônea a minimizar a violência e maximizar a liberdade e, sob o plano jurídico, como um sistema de vínculos impostos à função punitiva do Estado em garantia dos direitos dos cidadãos. É consequentemente, “garantista” todo sistema penal que se conforma

normativamente com tal modelo e que o satisfaz efetivamente. (FERRAJOLI, 2002, p. 684)

Ocorre que o garantismo, também chamado de direito penal mínimo, foi uma teoria introduzida no vocabulário jurídico em 1970, no contexto de enfrentamento do terrorismo na Itália, como forma de observância das normas e dos ordenamentos pelo ente público, e uma teoria constitucionalista que reafirma a primazia dos direitos individuais e da liberdade face aos poderes punitivos do Estado. Não obstante, deve ser salientado que o garantismo não se limita ao direito penal ou ao processual penal, mas é mais abrangente, visto que se relaciona às atuais democracias constitucionais (IPPOLITO, 2011; SCATOLINO; TRINDADE, 2016).

Portanto, a literatura aponta o garantismo relacionado aos Direitos Humanos (OLIVEIRA; SOARES; MENDES, 2020), ao Direito Sindical (DA SILVA; DE AMORIM, 2018), ao Direito Tributário (SIQUEIRA, 2006; GRUPENMACHER, 2015), ao Direito do Trabalho (PINTO SANTANA; SPOSATO, 2018) e, finalmente, ao processo administrativo (STAFFEN; ROSA, 2010; MESQUITA, 2012; MAY; FILÓ, 2015; MARIN; SILVA, 2017).

Portanto, o Garantismo de Ferrajoli indica que o Poder Público deve estar submetido às garantias do indivíduo, agindo de forma controlada para manutenção dos direitos indisponíveis de cada pessoa, conforme estipulações da Constituição de 1988, notadamente quanto às garantias processuais subjetivas que exige da Administração a observação de procedimento, com direito a contraditório e ampla defesa, para apurações sancionatórias (ROJAS LÓPEZ, 2009; MAY; FILÓ, 2015).

Assim, na perspectiva do garantismo, é o caso e se observar também ao processo administrativo, mormente ao de natureza disciplinar: a) o princípio do juiz natural, como garantia de julgamento por autoridade competente e em consonância com as previsões constitucionais; b) o princípio do contraditório; c) duração razoável do processo e celeridade de tramitação (STAFFEN; DE CADEMARTORI, 2010; STAFFEN; ROSA, 2010).

2.7 Princípios do processo administrativo disciplinar nas Instituições de Ensino Superior

Considerando a adequação e proporcionalidade na aplicação da sanção aos discentes investigados, conforme os fatos apurados, cumpre ressaltar, inicialmente, o sentido a que se é aplicado à expressão “princípio” e sua relevância ao processo administrativo disciplinar em comento:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, dispositivo fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente

por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. [...] violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra (MELLO, 2015, p. 54).

Desse modo, cabe às investigações disciplinares das IES, que são conduzidas por meio de processo administrativo, respeitar todos princípios constitucionais brasileiros estabelecidos, sejam os explícitos, elencados no art. 37 da Carta Magna, e os implícitos, reconhecidos pelos publicistas, visando, deste modo, inspirar o modo de agir quanto às atividades administrativas (CARVALHO FILHO, 2018; MAZZA, 2019).

Nisso, tanto processos administrativos como processos judiciais têm princípios em comum. Não obstante, há alguns próprios do Direito Administrativo, cujo processo deve seguir. Dentre eles, os expressos como: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência; bem como outros princípios constitucionais e infraconstitucionais, tais como: razoabilidade e proporcionalidade, motivação, supremacia do interesse público sobre o particular, contraditório e ampla defesa, segurança jurídica, autotutela, hierarquia, continuidade dos serviços públicos, oficialidade, formalismo moderado, verdade real, duração razoável do processo, gratuidade, participação popular, recorribilidade, dentre outros (GERMANO, 2010; SCATOLINO; TRINDADE, 2016; OLIVEIRA, 2017).

Considerando o dever de investigação disciplinar das Instituições de Ensino Superior (IES) temos que a apuração de responsabilidade não pode prescindir a obediência aos princípios do contraditório e da ampla defesa, haja vista o disposto no inciso LV, do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, onde se fala expressamente que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes” (BRASIL, 2019).

Ademais, embora a sanção administrativa não se confunda com a sanção penal, possui proximidades com ela e, por isso, conforme Mello (2015), os princípios utilizados no Direito Penal também devem ser aplicados no direito administrativo sancionador, pois, de modo contrário, seria um retrocesso ao período chamado pré-beccariano, ou seja, uma fase de ausência de garantias fundamentais.

Portanto, a submissão a tais princípios supramencionados é ratificada pela Lei nº. 9.784 de 29 de janeiro de 1999 que, ao regular o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, expõe que a mesma “obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa,

contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência” (BRASIL, 1999). Desse modo, é dever da Instituição de Ensino Superior a obediência ao que se está prescrito em lei.

No mais, Nobre Júnior (2000) entende ser facultado às universidades, pela autonomia que lhes são conferidas por meio do art. 207 da Constituição Federal, dispor de norma *interna corporis* sobre sua organização e disciplinar os direitos e as obrigações de quem lhes estiver vinculado, inclusive os seus discentes, com aplicação de penas em situações infracionais. Não obstante, o referido autor também acrescenta a imprescindibilidade de se respeitar os princípios da tipicidade, da culpabilidade e da proporcionalidade, próprios do Estado Democrático de Direito.

Conforme disposto no Regimento Geral da Ufal, no art. 93, “Na aplicação de penas disciplinares observar-se-ão o devido processo legal e o direito ao contraditório” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006). Logo, uma IES, como integrante da Administração Pública Federal, não pode olvidar a aplicação dos princípios estabelecidos para as situações de litígio no âmbito disciplinar.

Nesse sentido, Di Pietro (2020) é enfática quanto à aplicação do princípio da ampla defesa a todo tipo de processo administrativo litigioso, bem como ao inerente direito de defesa a ser exercido pelas partes por meio do princípio do contraditório, tendo em vista a bilateralidade processual, o conhecimento dos atos do processo pelas partes e o direito de resposta ou de reação.

2.8 Eficiência, eficácia e efetividade

A eficiência é fixada como princípio para a Administração Pública, conforme art. 37, *caput*, da Constituição Federal: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:” (BRASIL, 2019).

Não somente na carta magna, mas também na legislação que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, lei nº 9.784/99, especificamente no art. 2º, *caput*, encontra-se o registro do princípio da eficiência como de cumprimento necessário: “A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.” (BRASIL, 1999).

Diante disso, (MEIRELLES, 2016, p. 105) define o princípio em comento como aquele que:

exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. O princípio deve ser entendido e aplicado no sentido de que a atividade administrativa (causa) deve buscar e produzir um resultado (efeito) razoável em face do atendimento do interesse público visado.

Desse modo, a referido princípio como uma combinação da causa (atividade administrativa) e efeito (resultado) adequado aos interesses da coletividade é também associado ao princípio da utilidade do procedimento, como explica Justen Filho (2016), visto que o procedimento deve ter todas suas formalidades voltadas ao alcance da finalidade pretendida e da prolatação da melhor decisão possível.

Com isso, a eficiência na Administração Pública tem relação com a boa administração. Pode referir-se ao melhor desempenho das atividades pelo agente público, com maior profissionalismo e maior produtividade, ou mais qualidade com menos gasto, bem como à melhor organização e estruturação do órgão público, tudo para melhores resultados na prestação dos serviços e menos desperdícios nas atividades estatais (MELLO, 2015; CARVALHO, 2020; DI PIETRO, 2020; GRILLO, 2020).

Não obstante, ainda que o termo eficiência, como um princípio da Administração Pública e explícito tanto na Constituição Federal como na legislação infraconstitucional, seja bem conceituado pelo Direito Administrativo, é mister que se distinga do que se pode chamar de eficácia e de efetividade. Ademais, há, inclusive, enunciados normativos que expressam os três termos, como se vê no art. 3º, I, do Decreto nº 8.539/2015, que dispõe sobre o uso do meio eletrônico para a realização do processo administrativo no âmbito da administração pública federal: “São objetivos deste Decreto: I – assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade da ação governamental e promover a adequação entre meios, ações, impactos e resultados;” (BRASIL, 2015b).

Ocorre que, tanto eficiência, como eficácia e efetividade são premissas necessárias para a prestação de serviços públicos aos usuários atendidos (KUAZAQUI; LISBOA; GAMBOA, 2005). Assim, como visto supra, a eficiência se vincula ao desempenho da atividade administrativa, ou seja, à boa administração. Ademais, como já visto alhures, tem relação à conduta profissional dos agentes. É o que se chama de fazer bem e certo, ou seja, fazer bem feito, de maneira correta (CHIAVENATO, 2014; LACOMBE; HEILBORN, 2008).

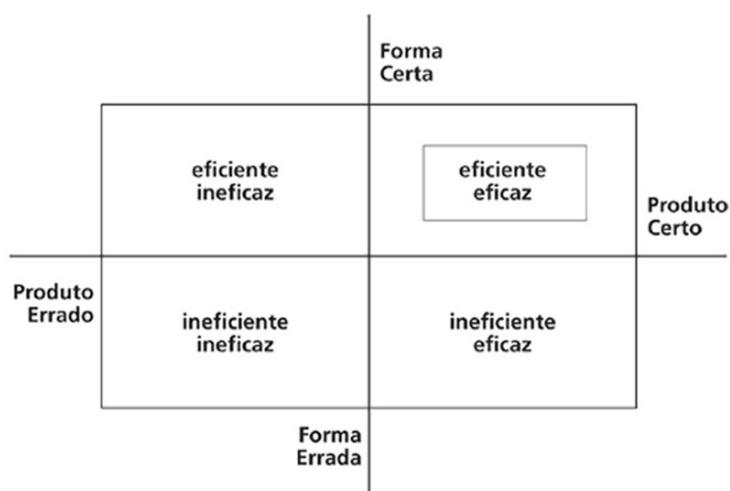
Por outro lado, a eficácia refere-se às ferramentas que tais agentes, dentro de suas atribuições, se utilizam para cumprimento de seus deveres, ou seja, trata-se da produção dos efeitos típicos do ato administrativo. Assim, a eficácia possui caráter tipicamente instrumental (MELLO, 2015; CARVALHO FILHO, 2018). A relação entre eficiência e eficácia, sendo a primeira vinculada ao bom desempenho (forma) e a segunda ao alcance dos atos típicos do ato administrativo (produto), é bem ilustrada na Figura 1.

Nesse contexto, é relevante a explicação de Chiavenato (2014, p. 161) ao ensinar que:

Cada organização deve ser considerada sob o ponto de vista de eficácia e eficiência, simultaneamente. Eficácia é uma medida do alcance de resultados, enquanto a eficiência é uma medida da utilização dos recursos nesse processo. Em termos econômicos, a eficácia de uma empresa refere-se à sua capacidade de satisfazer uma necessidade da sociedade por meio do suprimento de seus produtos (bens ou serviços), enquanto a eficiência é uma relação técnica entre entradas e saídas. Nesses termos, a eficiência é uma relação entre custos e benefícios, ou seja, entre os recursos aplicados e o produto final obtido; é a razão entre o esforço e o resultado, entre a despesa e a receita, entre o custo e o benefício resultante.

Assim, trazendo os ensinamentos acima apresentados para o âmbito da Administração Pública, tem-se que a Instituição terá seus atos eficientes quando seus esses são desempenhados de forma adequada e com custo-benefício satisfatório para o alcance do resultado. Já a eficácia será vista em consonância com o resultado conquistado, conforme os efeitos dos atos administrativos (resultados), não analisando, necessariamente, os custos despendidos para o seu alcance.

Figura 2 – Eficiência versus Eficácia



Fonte: Oliveira (2009).

Após sintetizada a diferença entre eficiência e eficácia, ainda resta pendente a compreensão sobre o significado de efetividade e sobre qual sua diferença em relação aos dois termos apresentados acima.

Em resumo, temos a efetividade como a soma de uma ação eficiente e, ao mesmo tempo, eficaz, e que, por isso, apresenta vínculo com o impacto produzido (SANO; MONTENEGRO FILHO, 2013).

O Quadro 3 representa bem a relação e alcance da trílice combinação entre eficiência, eficácia e efetividade.

Quadro 3 – Relação entre eficiência, eficácia e efetividade

	Eficiência	Eficácia	Efetividade
Relação	Forma	Resultado	Impacto
Alcance	Custo-benefício	Produto	Transformação

Fonte: produção do pesquisador.

Assim, ainda que uma conduta da Administração Pública possa ser eficiente, pode ocorrer de ela não ter eficácia ou efetividade ou, ainda, apesar de uma baixa eficiência, ter notória efetividade. Ocorre que os três conceitos são independentes, sendo possível um ser alcançado sem o acontecimento do outro.

2.9 Transparência, celeridade e conhecimento do procedimento como ferramentas facilitadoras de efetividade nos processos disciplinares

A literatura tem apresentado a transparência, ou seja, a possibilidade de acompanhamento dos procedimentos como método que impacta positivamente as apurações de responsabilidade. Jenkins, Popova e Sheldon (2018), ao tratarem de processos disciplinares, concluem pela divulgação pública de informações de tendências sobre a conduta e sobre as sanções relacionadas, junto com um resumo das etapas que estão sendo tomadas para abordar as áreas de preocupação. Nesse sentido, a ausência de transparência, na ótica de Prateppornnarong e Young (2019), gera imparcialidade. Li e Deng (2016) salientam sobre a necessidade de transparência já nas investigações preliminares, bem como a possibilidade de gravação em áudio e vídeo dos interrogatórios.

Ocorre que os dados, quando disponíveis, funcionam como uma ferramenta essencial para a clareza quanto às consequências para as condutas infracionais (STUHMCKE; BOOTH;

WANGMANN, 2016), bem como para avaliar a resposta à infração cometida, como o caso de violência sexual no campus universitário apresentado por Ridolfi-Starr (2016). Não obstante, esse último autor esclarece que a transparência não prescinde o direito de privacidade, devendo as informações serem divulgadas de maneira anônima.

A celeridade como uma ferramenta para se alcançar a efetividade dos procedimentos disciplinares é explicitamente apresentado por Stelkia (2020), que faz uma relação do aumento da carga processual e do baixo capital humano com o tempo de resposta para o processamento das reclamações. Portanto, conclui pela necessidade de processamentos ágeis nos procedimentos de apuração das infrações.

Ademais, o engessamento dos procedimentos disciplinares pela grande quantidade de demanda, impossibilitando condução de casos de ofício, também é visto por Li e Deng (2016). E Makoelle e Plessis (2019) corroboram que o muito tempo gasto no tratamento das reclamações culmina num processo sancionatório sem efetividade. Portanto, é mister que a celeridade também figure como caminho de um processo disciplinar que cumpra com o propósito a que se destina com eficiência e eficácia.

Por fim e não exaurindo outros recursos, o conhecimento do procedimento mostra-se importante para possibilitar o alcance do processo efetivo, visto que as informações sobre a condução procedimental da apuração disciplinar e sobre as informações normativas do que se constitui infração administrativa também são relevantes para a efetividade do processo. Nesse sentido, a literatura traz essa perspectiva como relevantes para maior sucesso do procedimento disciplinar.

Wolf, Kalinich e Dejarnatt (2016) alertam sobre a importância da acessibilidade do código de conduta; Li e Deng (2016) veem efetividade quando processos e formas de trabalho se encontram fixados; Makoelle e Plessis (2019) percebem a necessidade do conhecimento pela comissão processante sobre política e leis que regem os processos disciplinares; Torrible (2018) acrescenta que o tratamento das reclamações deve se dar por meio de arranjos adequados, inclusive para garantia da confiança pública; e Stuhmcke, Booth e Wangmann (2016) salientam sobre a necessidade de consistência nos processos de apuração das infrações, buscando-se também clareza em torno das condutas consideradas infracionais.

Assim, a literatura apresenta como meio de efetividade que o conhecimento do procedimento é de suma importância para efetiva condução pela comissão processante, bem como o conhecimento das normas ao público alcançado pelo código de conduta são relevantes para consistência na apuração disciplinar e tratamento uniforme àqueles submetidos ao processamento disciplinar.

2.10 O processo disciplinar discente como política pública: abordagem sobre avaliação

A disciplina de políticas públicas, como campo do conhecimento, nasce no interior das Ciências Políticas e surge no período posterior à segunda guerra mundial nos Estados Unidos, considerando o gasto massivo de recursos públicos utilizados. Assim, estuda mais enfaticamente a ação dos governos, numa perspectiva técnica e também social, visto que permeada de atores e instituições em algo que se constitui em jogo político (CRUMPTON *et al.*, 2016; ARAÚJO; RODRIGUES, 2017; SOUZA, 2018).

Nessa perspectiva, uma política pública pode ser compreendida, numa percepção comum na literatura, como uma medida que impulsiona à ação, à análise da ação ou à mudança dos rumos da ação pelo ente público, considerando a intencionalidade e a resposta ao problema público. Também, apesar de possíveis arbitrariedades na definição de políticas pública, as Ciências Políticas consideram se tratar de fato que resulta de uma decisão governamental e que se refere a ações de governo (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015; FONTE, 2015; SECCHI, 2015).

Com isso, considerando que cabe à Administração agir com a apuração de possíveis descumprimentos das normas por aqueles que lhe estão vinculados institucionalmente, constitui-se como relevante a análise da forma como tais procedimentos disciplinares estão se desenvolvendo no âmbito da universidade, incluindo-se o processo disciplinar discente no prisma da Política Pública. Desse modo, é pertinente a abordagem de avaliação de política, visto que objetiva averiguar se aquilo a que se propôs fazer logrou êxito em seu alcance, bem como fornecer respostas ao órgão proponente da política por meio de indicadores que mensuram o comportamento dos esforços despendidos em uma ação (AGUM; RISCADO; MENEZES, 2015; JAKIMIU, 2016).

Saliente-se também que participação social na construção de políticas públicas configura maior legitimidade para as ações de governo, uma vez que são (ou deveriam ser) embasadas nos problemas apresentados pela sociedade. Outrossim, não se pode limitar a interferência popular ao processo de formulação, mas considerá-la dentro de todo o seu ciclo, e em particular quanto à avaliação, momento este em que se consegue observar se houve ou não a efetiva resolução do problema identificado.

Assim, o ciclo da política pública, também considerado um ciclo deliberativo, é composto pelos seguintes estágios, que se sucedem lógica e cronologicamente, quais sejam, “definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções,

implementação e avaliação” (SOUZA, 2006, p. 29). Por ser uma cadeia de eventos sequenciais, a construção de cada etapa influencia diretamente na seguinte impactando no seu sucesso ou fracasso.

Nas três fases iniciais, são designados os princípios e diretrizes que guiarão as ações, as metas a serem alcançadas, os recursos necessários e o lapso temporal do ciclo (DALFIOR; LIMA; ANDRADE, 2015). Já a implementação é o momento em que se executa o que foi projetado pelo governo nas etapas anteriores e, por fim, a etapa de avaliação que tem o desígnio de retroalimentar o processo com informações que possam melhorar as escolhas no âmbito público (CRUMPTON *et al.*, 2016).

O instrumento de avaliação pode ser utilizado em todas as etapas do processo como forma de validar as decisões tomadas em cada fase, ou seja, pode ser aplicada antes, concomitante ou posterior à implantação da política (RAMOS; SCHABBACH, 2012) e não o seu destino final. Isso permite que a política sofra alterações no decorrer do seu desenvolvimento buscando adequar a atividade já realizada com a demanda original assim como alcançar a sua melhor versão para combater o problema.

Para Mokate (2002), a avaliação passou a ser percebida como uma poderosa ferramenta de incentivo à modernização da esfera pública, ou seja, ela tem a capacidade de adicionar eficiência e eficácia ao setor público. Nessa mesma linha, Sousa, Santos e Ferreira (2016) ratificam que a verdadeira gestão pública nunca será exercida em sua plenitude se não houver um processo sistemático de avaliação, mas que, mesmo diante de seu comprovado benefício, a prática ainda está longe de funcionar de maneira integrada e recorrente.

No mais, o processo avaliativo pode ser realizado sob diversos aspectos, conforme explicitado no Quadro 4.

Quadro 4 – Tipos de avaliação

(continua)

Aspectos	Definição
Temporal	A avaliação pode ser feita antes, durante ou depois de implementada a política ou programa.
Natureza	Podem ser formativas, quando se refere à formação do programa; ou somativas, quando é relacionada às etapas de implementação ou posteriores, para verificar o alcance de metas previstas.
Problemática	Dividem-se em duas: avaliação de processos, que tem o objetivo de corrigir e adequar desvios durante a implementação da política ou programa; e a avaliação de resultados e impacto, na qual se espera identificar se os resultados propostos foram alcançados.

(continuação)

Aspectos	Definição
Execução	Pode ser interna, quando executada dentro da instituição, externa quando a avaliação é realizada por especialistas de fora ou mesmo mista.

Fonte: Adaptado de Trevisan e Van Bellen (2008) e Ramos e Schabbach (2012).

Cabe destacar as avaliações *ex ante* e *ex post* de políticas públicas, conforme guia de orientação de melhores práticas pelo governo federal. A primeira sistemática de avaliação, *ex ante*, decorre da necessidade de análise da política ainda em seu nascedouro, com fulcro de otimizar os recursos públicos e o bem-estar da sociedade, verificando a ação pública não possui erros de formulação e de desenho, bem como se há possibilidade de efetivo alcance para responder ao problema delimitado (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018a).

A avaliação *ex ante* é executada nas hipóteses de criação, expansão e aperfeiçoamento de política pública, com análise executadas por órgãos, fundos, autarquias e fundações do governo federal, visando ação consistente, bem como transparência. Para tanto, ela segue as seguintes etapas, a saber: a) o diagnóstico do problema; b) a caracterização da política; c) o desenho da política; d) a estratégia de construção de confiabilidade e credibilidade; e) a estratégia de implementação; f) as estratégias de monitoramento, de avaliação e de controle; g) a análise de custo-benefício; e h) o impacto orçamentário e financeiro (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018a).

Quanto à avaliação posterior, o manual de avaliação de políticas públicas: guia prático de análise *ex post*, de 2018, observa que:

Seguindo as melhores referências internacionais, **as avaliações de políticas públicas devem ser executadas em caráter permanente e integradas ao ciclo de políticas públicas**, que envolve também o planejamento, a execução e o controle orçamentário e financeiro. Só com a efetiva utilização dos resultados das avaliações na adoção de medidas de melhoria na execução das políticas públicas e no processo orçamentário e financeiro, que os princípios de eficiência, efetividade e eficácia serão aplicados (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018, p. 17).

A avaliação *ex post*, desse modo, é mais clássica, levando em consideração uma análise do custo-benefício de uma política pública em andamento ou já executada, tendo vantagem sobre a *ex ante* pelo fato de já ter sido testada e com disponibilização concreta dos dados, produtos, resultados e impactos, o que possibilita uma melhor mensuração e uma análise metodológica mais confiável (LIMA, 2020), seguindo as etapas bem delineadas, conforme apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Etapas e descrição da Avaliação Executiva *Ex-Post*

Etapa		Descrição
1.	Descrição Geral	Contextualização da política: descrição, histórico, fundamentação legal, instituições envolvidas, abrangência, dentre outros.
2.	Diagnóstico do problema	Identificação do problema a ser sanado com a política estabelecida, assim como suas causas.
3.	Desenho da política	Observação preliminar da estrutura de funcionamento e dos indicadores da política. Considera três elementos: modelo lógico, incentivos existentes e formas de acesso à política. Caso o modelo ainda não tenha sido elaborado, deve-se, então, em conjunto com os gestores e técnicos do órgão responsável pela execução da política, sistematizar o modelo lógico da política em avaliação.
4.	Implementação	Descrição de como foi implementada a política e se ela está de acordo com o planejado.
5.	Governança	Exame da estrutura de governança da política, se há definição de papéis de liderança, estratégia e controle que permitam avaliar e monitorar a gestão.
6.	Resultados	Verificação dos indicadores qualitativos e de análise observacional, se o objetivo foi alcançado e se é possível que o usuário da política consiga acompanhar os resultados e dar retorno sobre o bem ou serviço recebido.
7.	Impactos	Analisa se há evidências de que a política cumpre os objetivos definidos no modelo lógico.
8.	Execução de despesas	Exposição da origem e do montante necessário de recursos para o programa, bem como se a execução está de acordo com o que foi planejado.
9.	<i>Insights</i> e economicidade	Apresentação de indicadores, relacionando gasto aos produtos e resultados obtidos, os quais devem seguir o que foi originalmente proposto no modelo lógico.
10.	Recomendações	Fase em que, após realizada a análise da política, poderá ser sugeridas recomendações de aprimoramento ou de maior aprofundamento.

Fonte: elaborado pelo pesquisado com base em Presidência da República (2018b)

Ademais, é importante entender a avaliação de políticas públicas em relação à sua efetividade, eficácia e eficiência. Quanto à efetividade, avalia-se o impacto da política na sociedade, ou seja, exame de sucesso e fracasso considerando o nexo de causalidade de produto e resultado; quanto à eficácia, analisa-se os resultados alcançados por meio de um comparativo das metas pretendidas; e, quanto à eficiência, verifica-se a relação do que foi produzido e dos meios empregados ou esforços despendidos (ARRETCHE, 2013; LIMA; STEFFEN; D’ASCENZI, 2018).

Outra informação relevante a se trazer é distinção entre monitoramento e avaliação. O monitoramento “é um processo contínuo ao longo da implementação, realizado pelo próprio órgão responsável pela política pública” (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018, p. 15), tem como objetivo controlar os *inputs*, o escopo de trabalho e os *outputs*. Por meio dele é possível identificar possíveis problemas que venham interferir na execução da política ou programa e realizar ajustes e correções. Já a avaliação, conforme já dito, pode ser feita anterior, concomitante ou posteriormente à implementação, preferencialmente por ente diverso ao

executor da política ou programa. Fato é que ambos buscam verificar o que foi delineado ao seu propósito e aos objetivos pretendidos (RAMOS; SCHABBACH, 2012).

Assim podemos compreender, em termos gerais, que a avaliação de políticas públicas é uma etapa de grande valia quando se trata de verificar a efetividade das ações governamentais diante das problemáticas socioeconômicas demandadas pela sociedade. É por meio dessa fase que o gestor público consegue medir os efeitos das ações materializadas na fase de implementação, bem como retroalimentar o sistema de informação no intuito de que novas decisões mais assertivas possam ser tomadas de forma que a política desenvolvida espelhe a real vontade da administração pública alinhada à vontade popular.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa propõe um de Código de Conduta Discente para a Ufal. Com isso, foram avaliadas as condições de efetividade do Processo Disciplinar Discente no âmbito da Ufal para, após, sugerir alternativas de melhorias. Logo, por ser dirigido à solução de problemas específicos, pela classificação de Silva e Menezes (2005), trata-se de pesquisa aplicada. Não obstante, o presente estudo também pode ser classificado como exploratório, nos termos de Lakatos e Marconi (2017), por desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade com o fato estudado e esclarecer conceitos.

Diante disso, foi estudado o atendimento da Ufal à comunidade acadêmica, especificamente no Campus A. C. Simões, diante de infrações administrativas praticadas por discentes. Desse modo, foi vista a relação entre os resultados dos procedimentos disciplinares e o quantitativo de violações regimentais praticados pelos estudantes de graduação na modalidade presencial dentro da Instituição, no referido campus, fazendo-se também um comparativo com vinte e nove universidades federais das capitais do Brasil e avaliações *ex ante* e *ex post* para propositura de um Código de Conduta Discente para a instituição em estudo.

Quanto à abordagem utilizada para a realização da pesquisa em conteúdo, a ela é quali-quantitativa, pois conta com a observação e interpretação do pesquisador quanto aos dados obtidos e, concomitantemente, com análise estatística quanto ao desempenho da Universidade para coibir infrações discentes, quantificando os processos disciplinares apurados entre 2015 e 2019, suas respectivas sanções e casos de reincidências. Saliente-se que, para o alcance dos

objetivos aqui traçados, utilizou-se como técnica de pesquisa a revisão bibliográfica e a pesquisa documental, bem como utilização de questionário e entrevista semiestruturada.

Assim, nesse trabalho, aventou-se os pressupostos delineados no Quadro 6.

Quadro 6 – Relação de Pressupostos

Quanto à padronização dos PDDs na Ufal:
Não existe um padrão nos procedimentos disciplinares discentes na Ufal.
Quanto à média de conclusão de PDDs da Ufal em comparação com as Universidades Federais nas capitais brasileiras:
A Ufal se encontra abaixo da média da quantidade de PDDs concluídos de 2015 a 2019 quando comparada com as Universidades Federais nas capitais brasileiras;
Quanto à lacuna na normativa que regula os PDDs na Ufal:
Existe lacuna na normativa que regula os PDDs na Ufal.

Fonte: produção do pesquisador.

3.2 Universo e amostra da pesquisa

Quanto à amostra, conforme lições de Prando (2018), essa corresponde a qualquer parte de uma população que facilita a coleta de dados, deixando-os organizados, e seleciona elementos relevantes para a pesquisa. Com isso, foi utilizada na presente pesquisa uma amostragem não probabilística por acessibilidade, tendo como universo do estudo a comunidade universitária do Campus A. C. Simões da Ufal, sendo esta entendida como todos aqueles que possuem vínculo com a Instituição no referido Campus. Assim, ela foi, primeiramente, dividida em três grupos, tendo como critério de inclusão: pessoas que participaram como membro de comissão em processo disciplinar discente; ou discentes de graduação em modalidade presencial; ou servidores (técnicos e docentes). Todos são vinculados ao Campus A. C. Simões.

3.3 Coleta e sistematização dos dados

Três procedimentos tornam possível o levantamento de dados, a saber: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e contatos diretos (LAKATOS; MARCONI, 2017). Saliente-se também que, quanto aos instrumentos para coleta de dados, de acordo com os

ensinos de Silvia e Menezes (2005), esses devem estar relacionados ao problema e à hipótese e devem proporcionar uma interação com o pesquisador.

Na presente pesquisa, os dados foram coletados mediante revisão da literatura sobre o tema em comento, pesquisa documental de fontes primárias sobre os processos disciplinares discentes no âmbito da Ufal e de 29 universidades federais das capitais brasileiras, de entrevistas semiestruturadas a membros de comissões de PDDs, bem como questionários a discentes e servidores da Ufal lotados no Campus A. C. Simões, tudo conforme melhor delineado a seguir.

3.3.1 Da revisão bibliográfica

A revisão bibliográfica é exigência em todas as modalidades de pesquisa, ainda que essas não sejam caracterizadas como pesquisa bibliográfica. De todo modo, tal coleta decorre da própria bibliografia específica sobre o tema investigado, fazendo-se um apanhado geral de autores e obras relevantes que são selecionados para uma compreensão mais aprofundada do conhecimento pretendido, visando evitar erros e ajudar a planificação do trabalho (TOZONI-REIS, 2010; LAKATOS; MARCONI, 2017).

A metodologia da Revisão Sistemática da Literatura (RSL), é um método sistemático, transparente e reproduzível, que torna possível a identificação, avaliação, interpretação e sintetização de trabalhos produzidos por pesquisadores, acadêmicos e profissionais voltados a questões específicas, sendo útil para resumir as evidências existentes, identificar lacunas nas pesquisas, direcionando o pesquisador para futuras investigações e fornecer uma estrutura para um adequado posicionamento nas atividades de pesquisa (KITCHENHAM, 2004; FINK, 2020).

Com isso, nesta pesquisa, a Revisão Sistemática da Literatura se debruçou na escolha de autores de relevância no âmbito do Direito Administrativo que abordam conceitos relacionados ao tema discutido, como Nobre Júnior (2000); Mello, (2005; 2015); Alexandrino e Paulo (2016); Meirelles (2016); Borges e Sá (2017); Oliveira (2017); Carvalho Filho (2018); Medauar (2018); Mazza (2019); Carvalho (2020); e Di Pietro (2020), bem como no âmbito da teoria geral da Administração, como Chiavenato (2014) e, por oriundos de RSL, conforme metodologia de Denyer e Tranfield (2009) sobre modelos de gestão pública, processos disciplinares e avaliação de políticas públicas, após levantamento na base de periódicos da CAPES/MEC, do Google Acadêmico da *Web of Science*.

3.3.2 Da pesquisa documental

Na investigação documental, são averiguados documentos em órgãos públicos ou privados, sendo esses constituídos por registros, normativos, ofícios e documentos correlatos, sejam guardados em meios físicos ou digitais. Sua diferença em relação à pesquisa bibliográfica reside na natureza das fontes, visto que se pauta em materiais ainda precisam de um tratamento analítico (GIL, 2008; VERGARA, 2016).

Assim, considerando que na presente pesquisa foi utilizado como ferramenta de coleta de dados a análise de entrevistas, levou-se em conta tanto os escritos produzidos dentro quanto de fora da pesquisa, ou seja, os que decorrem de entrevistas e observações, quanto livros, jornais e documentos de organizações. Desse modo, aqui, além dos dados coletados no referencial teórico, serão extraídas informações disponíveis nas normativas internas e externas à Ufal e nas informações institucionais fornecidas.

Desse modo, também foram coletados dados visando saber a quantidade e dados de PDDs na Ufal, conforme informações disponibilizadas por meio da plataforma FalaBR (<https://sistema.ouvidorias.gov.br>) para acesso à informação, cuja solicitação foi enviada à referida universidade, por meio do protocolo nº 23546.041413/2020-34.

Saliente-se que, no protocolo para acesso às informações supramencionado, o pedido foi registrado com o seguinte conteúdo:

Solicito as seguintes informações:

- a) quantidade de Processos Disciplinares Discentes - PDD com comissão designada pelo(a) Reitor(a) nos últimos 05 (cinco anos);
- b) indicação do nº do processo administrativo de cada procedimento com comissão designada pelo(a) Reitor(a) nos últimos cinco anos (não há necessidade de divulgação de seu conteúdo); e
- c) Especificação das infrações apuradas/em apuração nos Processos Disciplinares Discentes com comissão designada pelo(a) Reitor(a) nos últimos 05 (cinco anos).

Com isso, a resposta foi disponibilizada e se encontra acessível por meio do *link*: <https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/DetalharManifestacaoSolicitante?id=UWSMarxO8wE%3d&cac=yDAyxABR8DRBKt6oVD3bog%3d%3d>.

Ademais, à Ufal, através de e-mail, também foi solicitada informações sobre os PDDs a 23 (vinte e três) Unidades Acadêmicas que se encontram no Campus A. C. Simões, com as seguintes perguntas:

- a) Quantos processos disciplinares contra discentes (PDDs) de graduação foram instaurados desde 2015?
- b) Quais as infrações apuradas nos processos acima mencionados?
- c) Desses (PDDs), desde 2015, quantos foram concluídos com a decisão de aplicação de sanção?

Com isso, prestaram informações referente ao quantitativo de procedimentos disciplinares no âmbito da Unidade: FEAC, FANUT, FOUFAL, ICAT, IC, IEFE e IP. Tendo outras informado não possuir a informação solicitada, a saber: CEDU, FAU, FAMED, ICS e IQB. Não obstante, onze unidades não prestaram quaisquer informações.

Também foi solicitada à mesma Instituição junto à Plataforma FalaBR (manifestação nº 23546.065373/2020-16) a informação sobre a quantidade de discentes de graduação na modalidade presencial dos cursos do Campus A. C. Simões que sofreram penalidade de suspensão desde o ano de 2015 até 2020 (momento da requisição), visto que tais dados se encontram registrados pelo Departamento de Registro e Controle Acadêmico – DRCA, conforme art. 90, §2º, do Regimento Geral da Ufal. O pedido foi registrado com o seguinte conteúdo:

Considerando o art. 90, §2º, do Regimento da Ufal: "As penas de repreensão, suspensão e exclusão serão registradas na pasta do discente, pelo Departamento de Registro e Controle Acadêmico - DRCA", venho solicitar a seguinte informação:
- Quantos discentes de graduação (modalidade presencial) do Campus A. C. Simões sofreram pena de suspensão desde o ano de 2015?
Ocorre que tal informação é imprescindível para a pesquisa do meu mestrado: "A efetividade dos processos disciplinares a discentes na Universidade Federal de Alagoas", cuja anuência reitoral segue em anexo.
Desde já agradeço a atenção e colaboração na disponibilização dos dados requisitados.

Com isso, a resposta disponibilizada se encontra acessível por meio do *link*:
<https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/DetailarManifestacaoSolicitante?id=ts0AmXYo9ws%3d&cac=EJMHq6DcI8bLny1sonGnrw%3d%3d>.

A coleta das informações dos registros de suspensão junto ao DRCA mostra-se importante para comparar com as informações fornecidas pela manifestação nº 23546.041413/2020-34, referente às penalidades decorrentes dos Processos Disciplinares Discentes – PDD. Ademais, salientamos que, para a confrontação dos dados, não foi possível obter dos registros das pastas dos discentes as informações quanto às sanções de exclusão, visto que se confundem com desligamentos de natureza não sancionatória. Por isso, nessa via, foram requeridas informações apenas quanto às suspensões aplicadas de 2015 a 2020.

Também foram solicitadas informações pela plataforma FalaBR a trinta e uma universidades federais das capitais do Brasil questionando-as conforme o teor do texto abaixo apresentado:

Solicito as seguintes informações:
a) quantidade de Processos Disciplinares Discentes - PDD com comissão designada pelo(a) Reitor(a) desde 2015;
b) especificação das infrações apuradas/em apuração nos Processos Disciplinares Discentes com comissão designada pelo(a) Reitor(a) desde 2015; e
c) quantidade de processos concluídos com sanção de exclusão ou suspensão desde 2015.

O critério de seleção das universidades cuja informação fora solicitada se deu da seguinte maneira: por meio de pesquisa no e-MEC (<https://emec.mec.gov.br/>), foram listadas as Instituição de Ensino Superior com os seguintes filtros: Categoria Administrativa - Pública Federal; Organização Acadêmica - Universidade; Tipo de Credenciamento - Presencial; e Situação - Ativa. Após, foi feita a limpeza dos dados, deixando apenas as que se situavam nas capitais brasileiras, visto que se buscou manter, dentro de uma delimitação, aquelas universidades em condições mais semelhantes a que se encontra a Ufal, que se localiza também numa capital.

Nesse sentido, os pedidos de informação foram protocolados conforme as manifestações especificadas no Quadro 7, não havendo resposta apenas das seguintes instituições: UFAC e UFPA, apesar de esgotado o prazo para a prestação das informações requeridas.

Quadro 7 – Solicitação de Informação sobre quantidade de PDDs de 2015 a 2020 a 31 Universidade Federais das capitais brasileiras

(continua)

Instituição de Ensino Superior	Sigla	Nº da Manifestação
Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	UFCSPA	23546.066519/2020-41
Fundação Universidade Federal de Rondônia	UNIR	23546.066520/2020-75
Fundação Universidade Federal do Tocantins	UFT	23546.066521/2020-10
Fundação Universidade de Brasília	UNB	23546.066522/2020-64
Universidade Federal da Bahia	UFBA	23546.066523/2020-17
Universidade Federal da Paraíba	UFPB	23546.066524/2020-53
Universidade Federal de Alagoas	UFAL	23546.041413/2020-34
Universidade Federal de Goiás	UFG	23546.066525/2020-06
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso	UFMT	23546.066526/2020-42
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	UFMS	23546.066527/2020-97
Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	23546.066528/2020-31
Universidade Federal de Pernambuco	UFPE	23546.066529/2020-86
Universidade Federal de Roraima	UFRR	23546.066531/2020-55
Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	23546.066532/2020-08
Universidade Federal de São Paulo	UNIFESP	23546.066533/2020-44
Fundação Universidade Federal do Acre	UFAC	23546.066534/2020-99
Fundação Universidade Federal do Amapá	UNIFAP	23546.066535/2020-33
Fundação Universidade do Amazonas	UFAM	23546.066536/2020-88
Universidade Federal do Ceara	UFC	23546.066537/2020-22
Universidade Federal do Espírito Santo	UFES	23546.066538/2020-77
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	UNIRIO	23546.066539/2020-11
Fundação Universidade Federal do Maranhão	UFMA	23546.066540/2020-46
Universidade Federal do Para	UFPA	23546.066541/2020-91
Universidade Federal do Paraná	UFPR	23546.066542/2020-35
Fundação Universidade Federal do Piauí	UFPI	23546.066518/2020-04
Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	23546.066543/2020-80
Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	23546.066544/2020-24
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	23546.066545/2020-79
Universidade Federal Rural da Amazônia	UFRA	23546.066546/2020-13

(continuação)

Instituição de Ensino Superior	Sigla	Nº da Manifestação
Universidade Federal Rural de Pernambuco	UFRPE	23546.066548/2020-11
Universidade Tecnológica Federal do Paraná	UTFPR	23546.066549/2020-57

Fonte: produção do pesquisador.

Por fim, todos os dados de PDDs obtidos por meio de pedido de acesso à informação da plataforma FalaBr da CGU, bem como os obtidos via e-mail das Unidades Acadêmicas da Ufal, foram organizados e sistematizados nos quadros 13, 14, 16 e 17.

Desse modo, realizou-se análise quantitativa dos dados, cujo tratamento, conforme adequação, seguiu as seguintes operações: análise descritiva dos dados com média aritmética e desvio padrão. A normalidade das distribuições das quantidades de PDDs nas universidades foi testada usando testes de normalidade de Shapiro-Wilk, que é o mais indicado para amostras reduzidas (SEN; SRIVASTAVA, 1997), considerando o tamanho da amostra menor que 30 observações. Em sequência, foram efetuadas correlações bivariadas *tau* de Kendall, considerando o número pequeno de amostra (FIELD, 2018), para aferir a existência de associação entre as variáveis estudadas, sendo considerado um nível de confiança de 95%, $P < 0,05$ e teste paramétrico (teste t).

Ademais, além de os dados serem coletados por meio de pesquisa documental, mediante solicitação de informações de processos disciplinares à Ufal, também foram realizadas entrevistas semiestruturadas com membros de comissão processante e questionários a discentes de graduação do Campus A. C. Simões da modalidade presencial e a alguns servidores, ambos do Campus A. C. Simões.

Quanto ao aspecto qualitativo, os dados obtidos também se submeteram à análise interpretativa, com exposição do resumo da conclusão relevante e exposição das limitações e recomendações. Para tanto, por meio de análise documental dos dados do Gabinete Reitoral da Ufal e das informações obtidas pela Plataforma FalaBR, foi analisada a natureza das principais infrações apuradas, fazendo comparação entre as vinte e nove universidades federais das capitais brasileiras que responderem a solicitação de informação com fulcro de identificar as principais dificuldades das instituições e propor melhorias para o adequado desenvolvimento das atividades.

3.3.2.1 Das entrevistas semiestruturadas e aplicação de questionários

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas majoritariamente de forma não presencial, haja vista servidores e discentes da Ufal estarem exercendo suas atividades de forma

remota, após a disciplina da Portaria n° 392/2020-GR, que regulamenta o estado de emergência no âmbito da Universidade Federal de Alagoas, em decorrência da pandemia do COVID-19 (novo Coronavírus).

Quanto aos discentes e servidores, a delimitação da população se deu ao considerar apenas os que mantinha vínculo no Campus A. C. Simões. Ademais, quanto aos discentes, a pesquisa buscou alcançar apenas os de graduação na modalidade presencial. Desse modo, a população atual na Ufal dos entrevistados apresentou a seguinte quantidade:

- a) 19.590 (dezenove mil, quinhentos e noventa) discentes em 23/12/2020, conforme informação fornecida na plataforma FalaBR, manifestação n° 23546.065372/2020-71, código de acesso mvxh5239;
- b) 1.242 (mil duzentos e quarenta e dois) servidores, conforme informação fornecida em 13/01/2021 na plataforma FalaBR, manifestação n° 23546.000273/2021-25 código de acesso xyiy9088; e
- c) 18 (dezoito) membros de comissão, conforme Quadro 17, cuja informação fora extraída dos boletins de pessoal da Ufal pelo pesquisador.

Da população acima exposta, foi extraída uma amostragem não probabilística por acessibilidade correspondente a 55 (cinquenta e cinco) servidores; 77 (setenta e sete) discentes; e 14 (catorze) membros de comissão que responderam ao questionário. Não obstante, deve ser salientado que 15 (quinze) membros de comissão responderem à entrevista semiestruturada.

Os questionários foram disponibilizados na plataforma *google forms*, tendo todos os seguimentos acima apresentado respondido por essa ferramenta *online*. Quanto à entrevista semiestruturada, os entrevistados utilizaram plataforma *online google meet*, chamada telefônica e também uma pessoa deu sua contribuição presencialmente. Com isso, as informações obtidas foram objeto da análise das entrevistas, observando ainda organização, codificação e categorização.

Nessa abordagem qualitativa, a análise se deu de forma indutiva, usada em casos em que não se dispõe de teorias prévias sobre os fenômenos que se pretende estudar, ou se pretender explorar o fenômeno sem partir das teorias ou categorias analíticas predefinidas (QUEIRÓS; GRAÇA, 2013). Isso possibilitou a criação de categorias relacionadas aos problemas presentes às comissões de processos disciplinares discentes,

Saliente-se que a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Ufal sob o registro CAAE 37546920.7.0000.5013 e, sendo realizadas entre os meses de maio de 2021 e agosto de 2021.

Por fim, conforme Quadro 8, é possível observar o completo desenvolvimento metodológico, em consonância com a tipologia empreendida neste estudo.

Quadro 8 – Classificação da Pesquisa

Abordagem Metodológica	<ul style="list-style-type: none"> ● Quantitativa; ● Qualitativa.
Natureza	<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicada.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Descritiva; ● Exploratória.
Procedimentos	<ul style="list-style-type: none"> ● Pesquisa documental; ● Pesquisa bibliográfica; ● Levantamento pela plataforma FalaBR; ● Análise comparativa, quantitativa; ● Levantamento dos processos na Ufal com análise de entrevistas; ● Análise comparativa, qualitativa.

Fonte: produção do pesquisador.

3.5 Análise e Discussão dos Resultados

Para Lakatos e Marconi (2017), a análise é realizada no nível da interpretação, da explicação e da especificação para conseguir respostas às suas perguntas, relacionando os dados obtidos com as hipóteses formuladas. Seguindo-se à compreensão da interpretação dos dados, de forma ampla, entende-se da busca do significado do material apresentado, considerando os objetivos propostos, colocado de forma clara e acessível os dados obtidos na pesquisa.

Desse modo, os dados que foram obtidos se submeteram à análise interpretativa, com exposição do resumo da conclusão relevante e exposição das limitações e recomendações, e também exposição dos dados obtidos mediante análise quantitativa. Para tanto, por meio das entrevistas, bem como informações disponibilizadas sobre os processos disciplinares discentes em trâmite na Ufal e em outras vinte e nove universidade federais de capitais brasileiras entre os anos 2015 e 2019, se buscou responder se as medidas já existentes na Ufal se mostram efetivas para concluir adequadamente os procedimentos instaurados e quais melhorias podem ser aplicadas.

Assim, para análise dos dados coletados sobre os processos disciplinares a discentes, esses foram categorizados e organizados em planilha, separados por número do processo, número de portaria, curso do discente acusado, unidade acadêmica que o aluno se encontra vinculado, o tipo de infração, local e ano do fato, condição da vítima (docente, técnico ou discente) e o tipo de penalidade aplicada. De forma análoga, os dados recebidos das outras vinte e nove universidades federais das capitais do Brasil foram organizados relacionando cada uma

das IES às quantidades de PDDs instaurados desde 2015 até 2020, ao número dos processos que foram concluídos com penalidade de suspensão ou exclusão e à natureza das infrações apuradas.

Por fim, após todas essas etapas, foi possível a elaboração de um Código de Conduta Discente – CCD para a Ufal, dado que, atualmente, não existe um código de conduta e que os cinco dispositivos do seu Regimento Geral, pela limitação, não se adequam às necessidades da instituição. Ademais, a sugestão de normativo específico pode servir de parâmetro para outras universidades federais.

3.5.1 Avaliações *ex ante* e *ex post facto*

Para atingir o propósito deste estudo, optou-se pelo modelo de avaliação executiva de política pública desenvolvido pelo Governo Federal e constante no Guia de Análise *Ex Ante* e no Guia de Análise *Ex Post*, desenvolvidos pelo IPEA, que visam facilitar e incentivar o uso dessa ferramenta por parte de gestores para verificar possível existência de nexo de causalidade entre as ações executadas e a resolução do problema que se pretende atacar. Assim, foi possível desmembrar e analisar cada atividade implementada e com vistas a analisar a eficiência da política bem como vislumbrar prováveis pontos de melhoria.

Considerando a existência no âmbito institucional de política relacionada a apurações disciplinares a discentes, conforme Seção II do Regimento Geral da Ufal e Parecer 167/2017-PFUFAL, o trabalho utilizou-se da pesquisa *ex post facto* que, conforme Fonseca (2002), considera-se um fenômeno ocorrido após determinado fato identificado pelo pesquisador para, a partir dos dados coletados posteriormente à ocasião dos eventos, investigar as possíveis relações de causa e efeito, sem manipulação experimental das variáveis. Ademais, sua aplicação permite explicar possíveis relações de causa e efeito e repercussões decorrentes de fatos pretéritos, especialmente quanto às ações disciplinares realizadas pela Ufal contra os discentes que lhe são vinculados e sua repercussão à efetividade processual.

Assim, coletando os dados pesquisados, proceder-se-á à avaliação executiva posterior à implementação dos PDDs na Ufal (situação atual), que visa estabelecer um panorama geral sobre determinada política pública para, ao final do seu desenvolvimento, ser possível identificar pontos de melhoria na execução da política, bem como apontar a eventual necessidade de se realizar uma avaliação mais profunda de pontos específicos.

Portanto, a metodologia é da avaliação *ex post facto* é composta por dez etapas a serem seguidas para se realizar a avaliação executiva. Cada uma se vale de proposições interrogativas

que servem para orientar o gestor no momento da identificação das informações que serão analisadas, a saber: 1. Descrição Geral; 2. Diagnóstico do problema; 3. Desenho da política; 4. Implementação; 5. Governança; 6. Resultados; 7. Impactos; 8. Execução de despesas; 9. Insights e economicidade; e 10. Recomendações.

Tendo esse guia como base, buscou-se aproximações entre os dados coletados referentes aos trâmites atuais dos PDDs na Ufal e cada uma destas etapas para que se possa visualizar de forma mais clara e analisar a eficiência das ações implantadas, bem como conferir se condiz com o que fora planejado na sua concepção.

Ainda na perspectiva de avaliação, havendo intenção de aperfeiçoamento de política pública ou verificando necessidade de reformulação de política após análise *ex post*, cabe a utilização do instrumento *ex ante*, conforme Guia da Presidência da República, aplicáveis inclusive a autarquias do Governo Federal, contendo um *checklist* de seis pontos: 1. Diagnóstico do problema ou da situação que demanda providências; 2. Identificação dos objetivos, das ações e dos resultados esperados; 3. Desenho, estratégia de implementação e focalização; 4. Impacto orçamentário e financeiro; 5. Estratégia de construção de confiança e suporte; e 6. Monitoramento, avaliação e controle (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018a).

A partir desse ponto, será apresentada a análise situacional, conforme contexto da realidade investigada, a saber: o regime disciplinar na Ufal, para posterior proposta de intervenção para criação de um Código de Conduta Discente.

4 ANÁLISE SITUACIONAL

4.1 Instrumentos atualmente utilizados pela UFAL para responsabilização de infrações praticadas por discentes

No âmbito disciplinar discente da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, a Instituição tem regulado a matéria por meio do Capítulo IV, Seção II, do seu Regimento Geral, cujo escopo regulamentar se limita a cinco artigos a saber: do art. 90 ao art. 94 do referido instrumento normativo. Não obstante, a referida autarquia é silente quanto a especificidade de procedimento para a apuração das infrações praticadas e ainda não produziu um código específico para tratar do tema.

Deste modo, ao ser questionada, a Procuradoria Federal junto à UFAL se manifestou por meio do Parecer nº. 00167/2017/PROC/PFUFAL/PGF/AGU, opinando que o rol infracional disposto no art. 91 do Regimento universitário não é exaustivo e que, havendo

prática de conduta minimamente tipificada como contravenção penal, esta deve ser apurada no âmbito da Universidade com base na Lei de Processo Administrativo - Lei nº 9.784/99, ou com aplicação analógica das normas relativas ao Processo Administrativo Disciplinar - Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990).

O que se tem, então, é que compete à Unidade Acadêmica, com fulcro no art. 19, IX, do Estatuto da UFAL, atuar como primeira instância disciplinar aos discentes que lhe são vinculados. No entanto, em caso de cominação de penas que resulte em suspensão superior a 30 (trinta) dias ou expulsão, a comissão processante, composta por 03 (três) membros, deverá ser designada pelo(a) Reitor(a), conforme art. 94 do Regimento Universitário (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006).

Ademais, no que compete ao recurso hierárquico, à previsão, conforme autorização do art. 89 do Regimento Universitário, de duas instâncias decisórias: a) decisão pela Pró-Reitoria de Gradação (PROGRAD), com possibilidade de recurso direcionado para o(a) Reitor; ou b) em caso de expulsão, decisão pelo(a) próprio(a) Reitor(a) e recurso para o Conselho Universitário (CONSUNI).

Assim, não obstante haver a utilização de ritos diversos para apuração de infrações discente, ou seja, às vezes emprego do rito da Lei de Processo Administrativo, outras, a aplicação do Processo Administrativo Disciplinar, é mister a utilização autonomia administrativa na Universidade para criação de normas disciplinares e a organização procedimental para apuração de responsabilidade de discentes em situação infracional.

Mais do que caráter punitivo, as medidas disciplinares devem ter cunho pedagógico. É nesse sentido que Costa e Tavares (2020) e Figueira e Hernandez (2021) convocam à reflexão sobre a missão do ensino emancipador, inclusive quanto ato de disciplinar discentes como instrumento de liberdade. Leva-se em consideração, dessa forma, a necessidade de códigos éticos e deontológicos, visando reforçar uma formação cívica e democrática dos alunos, ao mesmo tempo que se possibilite a correção de comportamentos indesejados.

Ocorre que o corpo docente e técnico administrativo da UFAL já possui um regime disciplinar aplicável, a saber a Lei nº. 8.112/90, bem como o Código de Ética do Serviço Público (Lei nº. 8.027/90), com apuração regida por meio de Processo Administrativo Disciplinar e regido pela Lei nº. 9.784/99. Porém, como já visto alhures, não há um código específico regulamentando a condução procedimental para responsabilização de discentes.

Deste modo, é conveniente que se aplique uma metodologia de apuração das infrações discentes de forma específica, evitando desnecessária morosidade capaz de ensejar sensação de impunidade à comunidade acadêmica. Inclusive, perlustre-se que um dos maiores riscos da

demora do processo disciplinar discente é a perda do objeto pela colação de grau, haja vista esta não poder ser impedida pela Instituição face à ausência de previsão normativa.

Assim, a situação das comissões instituídas na UFAL para apuração de responsabilidades discentes mostra-se delicada, visto que essas se deparam com outro problema além da falta de uma normativa específica. Ocorre que as comissões não encontram um local físico ou uma autoridade orientadora, como ocorre na Corregedoria-Geral. Antes, precisam pautar seus atos pela analogia e, conseqüentemente, deparar-se com desafios maiores para conduzir seus atos dentro do curto prazo que se espera.

É de concluir, conforme leciona Stelkia (2020), que a morosidade processual é uma anomia do sistema, um mal que alimenta a insegurança jurídica, especialmente pelo aumento da carga processual e do baixo capital humano. Ademais, destaque-se que a celeridade processual independe da taxatividade do princípio da eficiência acrescido ao texto constitucional pela Emenda nº 19, de 14 de junho de 1998 para ser considerada essencial à justiça.

Por isso, é fundamental avaliar os resultados produzidos nos últimos anos na UFAL pelos processos disciplinares discentes, bem como compreender as principais dificuldades enfrentadas pelas Unidades Acadêmicas, como primeira instância disciplinar, e as expectativas da comunidade acadêmica face às infrações regimentais ou possíveis crimes ou contravenções penais praticadas dentro da Instituição.

4.2 PDDs instaurados na Ufal entre os anos de 2015 a 2020

Conforme informações coletadas por meio da Plataforma FalaBR, manifestação nº 23546.041413/2020-34, entre os anos 2015 a 2020, foram instaurados na Ufal onze PDDs, dos quais apenas dois foram concluídos com aplicação de pena disciplinar, sendo uma suspensão e uma advertência. O Quadro 9 apresenta o resumo das informações obtidas.

Quadro 9 – PDDs instaurados na Ufal entre os anos 2015 e 2020

(continua)

Nº	Processo	Ano do fato	Portaria	Infração apurada	Curso do discente	Vítima	Situação
01	23065.024654/2017-26	2017	Pendente	Difamação	Serviço Social	Docente	Não concluído
02	23065.009985/2020-03	2020	694/2020	Agressão verbal	Ciências Sociais	Técnico	Não concluído

(continuação)

Nº	Processo	Ano do fato	Portaria	Infração apurada	Curso do discente	Vítima	Situação
03	23065.009174/2020-75	2020	694/2020	Furto	Ciências Sociais	Técnico	Não concluído
04	23065.009986/2020-73	2020	694/2020	Agressão verbal	Ciências Sociais	Técnico	Não concluído
05	23065.009594/2020-84	2020	694/2020	Dilapidação de patrimônio público	Agroecologia	Estado	Não concluído
06	23065.042453/2017-19	2017	563/2019	Falsidade ideológica	Enfermagem	Estado	Suspensão
07	23065.018434/2017-63	2017	238/2019	Ameaça	Serviço Social	Discente	Sobrestado
08	23065.002000/2019-11	2019	190/2019	Agressão física	Ciências Sociais	Discente	Não concluído
09	23065.002665/2018-36	2018	1.292/2020	Agressão verbal	Relações Públicas	Docente	Advertência
10	23065.003174/2018-11	2018	1.246/2018	Agressão verbal	História Licenciatura	Docente	Perda do objeto
11	23065.019990/2017-57	2017	1.244/2017	Falsidade ideológica	Medicina	Estado	Perda do objeto

Fonte: produção do pesquisador.

Quanto à conclusão dos PDDs na Ufal, conforme dados levantados dos anos de 2015 a 2020, pode-se ver que 05 não foram concluídos e um foi sobrestado, ou seja, interrompido. Assim, 54,55% não tiveram conclusão. Porém, situação contrária à eficácia dos procedimentos se sobressai ao ver que mais dois processos (18,18%) só concluíram porque perderam seu objeto, ou seja, houve a perda do interesse do prosseguimento do processo por causa da morosidade do ato que fez com que o discente concluísse o curso e não mais possuísse vínculo institucional.

Ademais, observando o Quadro 9, notou-se que estão na condição de vítima: 27,27% de docentes; 27,27% de técnicos administrativos; 18,18% de discentes; e 27,27% não tiveram uma pessoa específica como vítima, mas o ente público figurou como vítima. Com isso, nota-se um equilíbrio muito grande entre as categorias dos ofendidos, descartando, inclusive, o pensamento que práticas inadequadas de discentes ofendam eminentemente seus próprios pares.

De todo modo, cabe destacar a possibilidade de situações passíveis de PDD não terem sido oficialmente registradas. Nota-se, por exemplo ausência de procedimentos quanto aos cursos de exatas da Ufal que, conforme Tabela 1, contam com ~~a~~ mais de 20% dos discentes do Campus A. C Simões.

Tabela 1 – Quantidade de discentes matriculados em curso de graduação modalidade presencial no Campus A. C. Simões

Área	Quantidade de discentes	%
Ciências Humanas	10256	52,353%
Ciências Biológicas	5390	27,514%
Ciências Exatas	3944	20,133%
Total	19590	100,000%

Fonte: produção do pesquisador, com base nas informações obtidas junto à Plataforma FalaBR, manifestação 23546.065372/2020-71.

Tem-se, portanto, conforme informações presentes no Quadro 9, que dos PDDs instaurados, 72,73% decorrem de alunos que estão vinculados a cursos da área das ciências humanas, enquanto 27,27% de alunos vinculados a cursos da área das ciências biológicas. Apesar de a maioria do alunato no Campus A. C. Simões ser constituído de discentes de humanas, não se pode afirmar com certeza se todos os cursos, em cumprimento com o art. 19, IX, do Estatuto da Ufal, estão atuando como primeira instância disciplinar, mormente quando observadas as informações presentes no Quadro 10.

Quadro 10 – PDDs instaurados nas UA do Campus A. C. Simões

Unidade Acadêmica	Sigla	Quantidade de PDDs desde 2015	Sanções aplicadas desde 2015
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade	FEAC	0	0
Faculdade de Nutrição	FANUT	1	1
Faculdade de Odontologia	FOUFAL	0	0
Instituto de Ciências Atmosféricas	ICAT	0	0
Instituto de Computação	IC	0	0
Instituto de Educação Física e Esporte	IEFE	0	0
Instituto de Psicologia	IP	0	0

Fonte: produção do pesquisador.

Pelo apresentado acima, após serem encaminhados e-mails às 23 Unidades Acadêmicas do Campus A. C. Simões, seis responderam que nenhum procedimento foi instaurado desde 2015 e uma respondeu que um procedimento foi instaurado com advertência a discente em razão de postagens antiéticas em rede social direcionadas à preceptor(a) de estágio supervisionado.

Destaque-se uma ausência de padronização ou de informações referente aos PDDs. A exemplo disso, temos a resposta de duas UA: O Centro de Educação (CEDU) informou “Direção do CEDU não trata diretamente sobre estes processos. Para mais informações sobre o tema enviar email à PROEST, PROGRAD e coordenações dos cursos”. Nesse mesmo sentido, o Instituto de Química e Biotecnologia (IQB) declarou: “Direção não tem registro, recomenda DRCA, Prograd ou secretaria.”. Aparentemente, um descompasso com o prescreve o art. 19, IX, do Estatuto da Ufal.

Com isso, apesar de se ter encontrado onze registros de PDDs por meio da manifestação FalaBR nº 23546.041413/2020-34 e mais uma advertência informada pela direção da Fanut, foram detectadas suspensões decorrentes de outras fontes que não PDDs, visto que, após ser questionado (manifestação FalaBr nº 23546.065373/2020-16) o DRCA respondeu ter havido seis suspensões no lapso temporal acima indicado.

Quadro 11 – Suspensões de discentes entre 2015 e 2020 conforme informações fornecidas pelo DRCA

Nº	Ano letivo	Data	Ocorrência	Processo	Descrição
01	2019	25/10/2019	Suspensão	23065.042453/2017-19	----
02	2019	11/09/2019	Suspensão	23065.026620/2019-38	----
03	2018	03/10/2018	Suspensão	23065.002665/2018-36	----
04	2017	08/08/2017	Suspensão	23065.003520/2014-29	Conforme determina o despacho do gabinete da reitora, (fl. 104) do Processo Administrativo 23065.003520/2014-29, o DRCA removeu o desligamento no SIEWEB, aplicando a pena de suspensão por um período de 30 (trinta) dias corridos.
05	2016	25/01/2017	Suspensão	Não informado	Aplicação do art. 90 do Estatuto e Regimento Geral da UFAL pela ocorrência do art. 91 do mesmo documento. Decisão registrada em ata da reunião extraordinária do colegiado de graduação do curso de medicina veterinária.
06	2016	11/10/2016	Suspensão	23065.022411/2016-72	Pena disciplinar de 30 dias (05/10/2016 a 03/11/2016), conforme processo nº 23065.022411/2016-72.

Fonte: produção do pesquisador.

Saliente-se que, para a confrontação dos dados fornecidos pela manifestação nº 23546.041413/2020-34, não foi possível obter as informações quanto às sanções de exclusão dos registros das pastas dos discentes, visto que se confundem com desligamentos de natureza não sancionatória. Por isso, nessa via, foram requeridas informações apenas quanto às suspensões aplicadas de 2015 a 2020.

De todo modo, percebe-se que os processos 23065.026620/2019-38, 23065.003520/2014-29 e 23065.022411/2016-72 indicados no Quadro 11 que culminaram em suspensão a discentes (dois deles explicitamente descritos como pena disciplinar) não foram relacionados entre os procedimentos instaurados no Quadro 10, o que indica uma possível falha pela ausência de normativa e organização quanto ao rito dos PDDs na Ufal.

4.3 Avaliação executiva *ex post* dos atuais procedimentos disciplinares discentes na Ufal

Nesta avaliação, seguindo os dez passos apresentados a seguir, será analisada a atual política disciplinar discente da Ufal, conforme procedimentos adotados pela instituição com fundamento no seu regimento interno, de modo a validar decisões tomadas, em consonância com o defendido por Ramos e Schabbach (2012).

4.3.1 Passo 1: descrição geral

Trata-se de Processos Disciplinares Discentes na Ufal, cuja política disciplinar fora regulada em 16 de janeiro de 2006, quando a Resolução nº 01/2006-CONSUNI/CEPE homologou o novo Regimento Geral da Ufal, com entrada em vigor em 30 de janeiro de 2006. Assim, nesse recém instrumento normativo, o capítulo IV abordou do regime disciplinar e, especificamente na seção II, do regime disciplinar do corpo discente.

Com isso, foram especificadas as penas disciplinares sujeitas a todos discentes da Universidade (art. 90); as práticas passíveis de acarretar penas disciplinares (art. 91); vedação de trancamento de matrícula e de transferência ao discente que responde a processo disciplinar (art. 92); observância ao devido processo legal e direito ao contraditório (art. 93); e exigência de comissão composta por três membros e designada pelo/a Reitor/a em caso de cominação das penas de suspensão, por mais de 30 (trinta) dias, e de exclusão (art. 94).

4.3.2 Passo 2: diagnóstico do problema

Primeiramente, saliente-se que não foi possível a identificação de estudo sobre o problema-alvo quando da criação da política pública em foco. Desse modo, haja vista a não ter sido constada sistematização, buscou-se aqui fazer um mapeamento com base no Regimento Geral da Ufal que embasou sua criação. Assim, houve o trabalho de decifrar e reconstruir o diagnóstico do problema.

Destaque-se que os discentes da Ufal mantêm relação de vínculo com a instituição e, por isso, são submetidos hierarquicamente ao poder disciplinar da universidade. No entanto, é salutar que as investigações disciplinares sejam eficientes e eficazes. Portanto, o regime disciplinar do corpo discente veio sanar deficiências de investigação disciplinar no âmbito discente.

Ocorre que falta de tipificação das práticas passíveis de acarretar a aplicação de pena disciplinar e desconhecimento acerca da constituição da comissão processante são exemplos de causas motivadoras de não instauração de PDDs. Ademais, a ausência de especificação das possíveis penalidades é capaz de gerar incompreensão na aplicação de penas disciplinares. Por fim, o ato de trancamento de matrícula e transferência por discente, bem como inobservância do devido processo legal e do contraditório pela Instituição e falta de parâmetro para aplicação das penas disciplinares podem culminar em processos disciplinares inconclusivos.

Portanto, todos esses motivos contribuem para formação do problema de eficiência dos PDDs em questão, cujos efeitos reverberam no sentimento de impunidade pela comunidade acadêmica, na reincidência de práticas indesejáveis pelos discentes da Instituição, em riscos à adequada prestação do serviço público e, especialmente, em insegurança jurídica, tudo conforme bem ilustrado na Figura 3.

Figura 3 – Árvore de problemas



Fonte: produção do pesquisador.

4.3.3 Passo 3: Desenho da Política

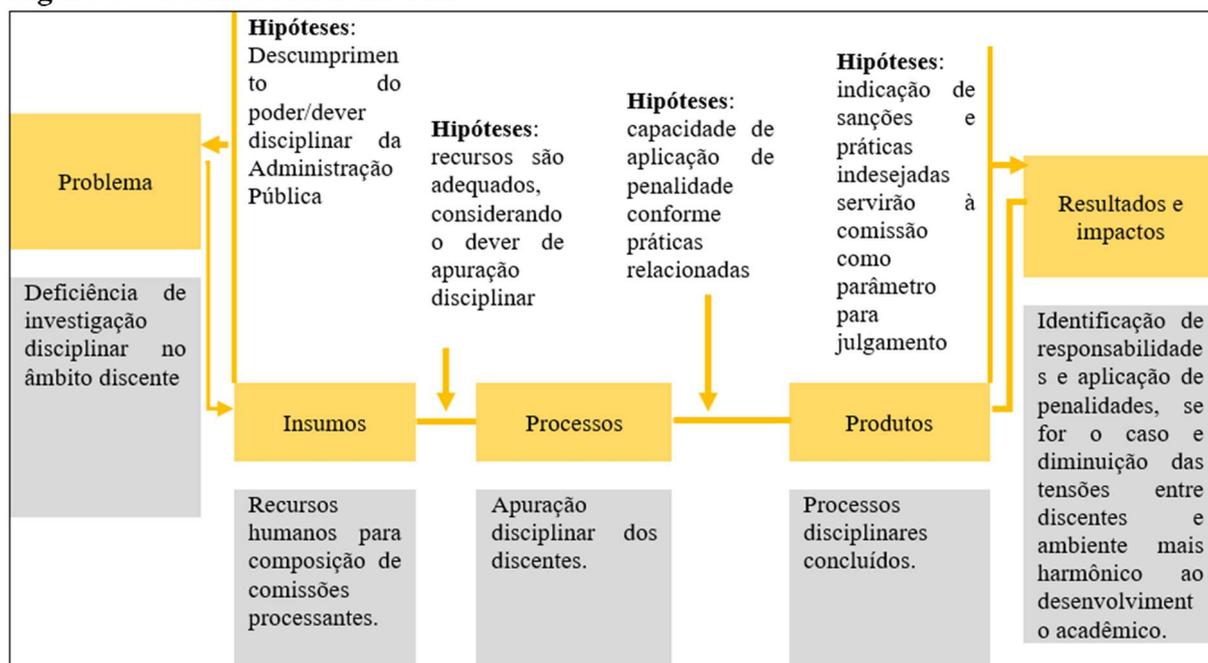
Considerando a indisponibilidade de registros públicos quanto à criação do modelo lógico relacionado à formulação da política em questão, foi desenvolvido, após leitura de documentos e informações atinentes ao tema, a proposta de modelo lógico para o atual regimento disciplinar discente da Ufal, conforme delineado no Quadro 12.

Quadro 12 – Modelo lógico da implantação do regimento disciplinar discente na Ufal

Insumos	Processos	Produtos	Resultados	Impactos
Recursos humanos para composição de comissões processantes.	Apuração disciplinar dos discentes.	Processos disciplinares concluídos.	Identificação de responsabilidades e aplicação de penalidades, se for o caso.	Diminuição das tensões entre discentes e ambiente mais harmônico ao desenvolvimento acadêmico.

Fonte: produção do pesquisador.

Saliente-se que os indicadores da execução da referida política pública não foram definidos pelas normas instituidoras, bem como não se encontram disponíveis para acesso. Outrossim, não há cronogramas estabelecidos para a mensuração da melhoria do procedimento disciplinar discente no âmbito da Ufal. No entanto, por meio de seu regimento, são encontradas as hipóteses e a racionalidade por trás do modelo lógico, como mostra a Figura 4.

Figura 4 – Teoria do PDD na Ufal

Fonte: produção do pesquisador.

Ressalte-se, então, que a política incide sobre o problema de deficiência de investigação disciplinar no âmbito discente. Assim, em obediência ao dever de investigação disciplinar, atrelado ao poder disciplinar da Administração, coube à universidade agir de modo a instituir o regime disciplinar discente em seu Regimento Geral, de modo a determinar as penalidades, práticas combatidas, instituição de comissão de detalhes correlatos à aplicação de pena.

4.3.4 Passo 4: Implementação

O enfoque desta etapa é na verificação se a implementação da política ocorreu de acordo com o que foi planejado e se foi levado em consideração alguma prática de gestão de riscos local que tenha por base a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1/2016.

Conforme abordado alhures, o Regimento Geral da Ufal, que instituiu a política, não apresentou uma relação de indicadores. Esclareceu, no entanto que o regimento disciplinar seria aplicado a discentes qualquer que seja sua categoria. Assim, houve implementação em todos os campi da instituição, seguindo a disciplina estabelecida em seu normativo. Não obstante, por não haver um setor estruturado, tal qual a Corregedoria para aplicação dos PADs, ou manuais orientadores, as comissões de PDDs encontram em sua frente maiores dificuldades para condução da política implementada.

Primeiramente, a Unidade Acadêmica funciona como primeira instância disciplinar àqueles que se encontram nela vinculados ou lotados, com fulcro no art. 19, IX, do Estatuto da Ufal e, havendo possibilidade de sanção de suspensão superior a 30 dias ou exclusão do discente, a comissão julgadora será designado pelo(a) reitor(a), conforme art. 64 do Regimento Geral da Ufal (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006). Destaque-se também que não foram encontrados mecanismos claros de monitoramento e gestão de riscos da política.

4.3.5 Passo 5: Governança

Um marco regulatório bastante usado em avaliação de políticas públicas foi definido pelo Tribunal de Contas da União (TCU) que aponta como boas práticas: institucionalização formal da política por meio de instrumento legal; definição das competências das principais partes interessadas; formalização dos processos decisórios; e a existência de uma base regulatória que não sirva de entrave para a política pública com excessos de formalismo e detalhamento (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2018b).

Conforme orientação da Procuradoria Federal por meio do Parecer nº 00167/2017/PROC/PFUFAL/PGF/AGU, a apuração disciplinar discente é feita conforme Lei de Processo Administrativo - Lei nº 9.784/99 ou com aplicação analógica das normas relativas ao Processo Administrativo Disciplinar de servidores públicos - Lei nº 8.112/90 (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2017).

Com isso, foi possível a promoção do alinhamento da operacionalização e da gestão dos PDDs aos princípios da governança pública elencados no art. 3º do Decreto nº 9.203 de 22 de

novembro de 2017, que adiciona ao tema governança alguns princípios a serem seguidos nesse caminho:

Art. 3º São princípios da governança pública:
 I - capacidade de resposta;
 II - integridade;
 III - confiabilidade;
 IV - melhoria regulatória;
 V - prestação de contas e responsabilidade; e
 VI - transparência.
 (BRASIL, 2017)

Não obstante, é bem verdade que ao Regime Disciplinar Discente na Ufal, há carência normativa quanto à liderança, controle e estratégias relacionados ao PDD, cujo acompanhamento se dá apenas mediante a publicação de portaria de comissão em boletim interno, mas sem informações facilitadas quanto a sua conclusão.

4.3.6 Passo 6: Resultados

Não obstante ter se dado andamento a diversos processos disciplinares discentes a partir da implementação da política, conforme Quadro 13, nota-se que, de todos os PDDs instaurados na Ufal entre 2015 e 2020, apenas 03 (três) tiveram conclusão, o que corresponde a apenas 27,27% dos casos apurados. Saliente-se que não se trata de uma pequena porcentagem que se concluiu pela aplicação de penalidade, mas uma pequena quantidade de procedimentos que tiveram conclusão, seja pela aplicação de penalidade ou não.

Quadro 13 – Relação de PDDs na Ufal entre 2015 e 2020

(continua)

Número do processo	INFRAÇÃO	LOCAL DO FATO	ANO	PENALIDADE
23065.024654/2017-26	DIFAMAÇÃO	FSSO	2017	NÃO CONCLUÍDO
23065.009985/2020-03	AGRESSÃO VERBAL	FAMED	2020	NÃO CONCLUÍDO
23065.009174/2020-75	FURTO	RESIDÊNCIA UNIVERSITÁRIA	2020	NÃO CONCLUÍDO
23065.009986/2020-73	AGRESSÃO VERBAL	RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO	2020	NÃO CONCLUÍDO
23065.009594/2020-84	DILAPIDAÇÃO DE PATRIMÔNIO PÚBLICO	RESIDÊNCIA UNIVERSITÁRIA	2020	NÃO CONCLUÍDO
23065.042453/2017-19	FALSIDADE IDEOLÓGICA	EENF	2017	SUSPENSÃO
23065.018434/2017-63	AMEAÇA	CAMPUS A. C. SIMÕES	2017	SOBRESTADO

(continuação)

Número do processo	INFRAÇÃO	LOCAL DO FATO	ANO	PENALIDADE
23065.002000/2019-11	AGRESSÃO FÍSICA	RESIDÊNCIA UNIVERSITÁRIA	2019	NÃO CONCLUÍDO
23065.002665/2018-36	AGRESSÃO VERBAL	BLOCO 13	2018	ADVERTÊNCIA
23065.003174/2018-11	AGRESSÃO VERBAL	ICHCA	2018	PERDA DO OBJETO
23065.019990/2017-57	FALSIDADE IDEOLÓGICA	CRM	2017	PERDA DO OBJETO

Fonte: produção do pesquisador.

No mais, não foram encontradas avaliações de resultado da política, se as práticas passíveis de penalidade disciplinar previstas no art. 91 do Regimento Geral da Ufal estão sendo apuradas e/ou apresentadas para apuração. Por isso, mister a realização de estudos no sentido de verificação se os PDDs têm alcançado os resultados esperados.

4.3.7 Passo 7: Impactos

Considerando que a disciplina, quando organizada e com a participação dos discentes, se mostra, na perspectiva da pedagogia histórico-crítica, como um mediador da tensão entre autoridade e liberdade, (COSTA; TAVARES, 2020), possui o impacto emancipador, cuja disciplina funciona como instrumento de liberdade (FIGUEIRA; HERNANDES, 2021).

É nesse sentido que, ainda de forma tímida, haja vista o exposto no Quadro 13, a Universidade visa os resultados obtidos. Ademais, observa-se que a Ufal preza pela aplicação de uma justiça restaurativa em detrimento de uma aplicação excludente. Por isso os PDDs demandam maior análise e acuracidade para conclusão do relatório pela comissão processante, em observância à classificação punitiva e não punitiva de Emerim e Becker (2016).

4.3.8 Passo 8: Execução das despesas orçamentárias e dos subsídios da União

Não foram encontrados estudos para apurar as despesas referentes aos PDDs de forma específica. Porém, considerando que, na Ufal, se segue analogicamente o rito previsto pela Lei 8.112/90 aplicado aos servidores públicos federais, é possível estimar uma aproximação aos valores dispensados para o andamento do PAD. Nesse sentido, Alves (2015), Presidente do Centro Ibero-Americano de Administração e Direito, mensura o valor de R\$ 25.023,33 (vinte e cinco mil e vinte e três reais e trinta e três centavos) que cada procedimento custa aos cofres

públicos. Por outro lado Cavalcanti e Amorim (2012) estimam um valor bem maior, a saber R\$ 153.970,43, conforme delineado na Tabela 2.

Tabela 2 – Estimativa do Custo Médio de um PAD

Etapa do PAD	Valores esperados	%
Mobilização	R\$ 26.820,46	17,42%
Instrução	R\$ 87.927,39	57,1%
Defesa e Relatório	R\$ 13.603,09	8,83%
Parecer e Julgamento	R\$ 5.660,79	3,68%
Reintegração	R\$ 19.958,71	13%
Custo total médio unitário	R\$ 153.970,43	100%

Fonte: Cavalcanti e Amorim (2012)

Tais valores ressaltam a importância de que o procedimento disciplinar discente deve buscar seu rito específico, de modo a não onerar demasiadamente a Administração Pública, haja vista a quantidade de servidores lotados do Campus A. C. Simões da Ufal ser de 2.886, ao passo que os discentes (apenas de graduação) são 19.590, pelos dados extraídos da Plataforma FalaBr, manifestações 23546.000273/2021-25 (código de acesso: xyiy9088) e 23546.065372/2020-71 (código de acesso: mvxh5239), respectivamente.

Não obstante, conforme relatos de membros de comissão, pelo fato de haver cumulação com as atribuições dos cargos dos servidores juntamente com as atividades de averiguação disciplinar, ou seja, por não haver dedicação exclusiva aos PDDs, é possível concluir que as custas onerem menos os cofres públicos, visto que não deslocam totalmente os membros processantes de seus setores de trabalho.

4.3.9 Passo 9: *Insights* sobre eficiência e economicidade do gasto

Neste passo, são levantadas questões relativas à eficiência e à economicidade dos gastos da política, levando em consideração os produtos e resultados obtidos, conforme especificado no modelo lógico.

Deste modo, para conclusão de processos disciplinares que averiguem responsabilidades e apliquem, sendo o caso, penalidades às práticas correlatas, em obediência aos princípios norteadores do procedimento sancionador, os PDDs da Ufal têm exigido a participação de membros de comissão e um espaço compartilhado de outros setores da universidade. Porém como não há exclusividade às demandas das comissões e também não existe espaço exclusivo ou equipamentos próprios à comissão processante, tendo essa se

utilizado de recursos dos setores onde seus membros estão lotados, há impressão de que os gastos atinjam maior eficiência econômica.

No entanto, o fato de o gasto com utilização de bens permanentes e de consumo para as atribuições de investigação disciplinar, bem como utilização de recursos humanos tratar-se de uma soma às demandas dos servidores e às demandas dos setores, é necessário melhor avaliação para saber se suposta economicidade é realmente sinal de eficiência, visto que os processos tendem a demorar e, portanto, aumentar as despesas, podendo, assim, gerar custos mais elevados que se tivesse exclusividade de pessoas e materiais.

Porém, vislumbra-se possível eficiência e economicidade dos gastos pelo fato de comissões designadas pela autoridade reitoral ser realizadas apenas e casos de maior gravidade, conforme art. 94 do Regimento da Ufal e que, de regra, os procedimentos transcorrem em primeira instância nas Unidades Acadêmicas, pelo o que determina o art. art. 19, IX, do Estatuto da UFAL (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006), fazendo que haja mais facilidade na instrução do processo, convocação das partes e oitiva dos envolvidos de modo menos oneroso.

4.3.10 Passo 10: Recomendações

Na política em comento, foi possível verificar que ela atende minimamente a regulamentação para existência de um procedimento que visa averiguar as acusações contra discentes, garantindo-lhes o direito do contraditório e ampla defesa, mediante um processo administrativo com uma comissão processante previamente designada. Também o próprio Regimento Universitário é claro quanto aos tipos de sanções, forma de aplicação e exemplos de práticas sujeitas à pena disciplinar.

Não obstante, para maior efetividade do exercício do poder disciplinar pela Ufal, deve a Instituição pautar-se por um plano racional das atividades regulamentadoras, visto que se encontra sujeito ao controle da própria administração pública. Por isso, é salutar que, além de poucos dispositivos do Regimento Universitário, haja também um Código de Conduta Discente (CCD), voltado a regulamentar o regime disciplinar a ser aplicado aos discentes da Ufal.

4.4 Análise *ex ante* da proposta do Código de Conduta Discente para a Ufal

4.4.1 Diagnóstico do problema ou da situação que demanda providências

- a) Qual problema ou necessidade a proposta visa solucionar?

Processos Disciplinares Discentes inconclusivos e ineficientes.

- b) Quais as causas que acarretam o problema?

Ausência de maior regulamentação dos PDDs na Ufal e falta orientação aos membros de comissão sobre a tramitação do procedimento disciplinar.

- c) Quais são as evidências da existência do problema na realidade brasileira?

Nas relações em comunidade, é comum a existência de conflitos. Com isso, não é diferente na comunidade acadêmica. Considerando que, quanto aos servidores federais, já existe regulamentação detalhada pela Lei 8.112/90 e pelos manuais da CGU, os discentes vinculados à Ufal também precisam de uma maior regulamentação além dos quatro artigos que contam no Regimento Geral da universidade.

A carência de regulamentação tem trazido problemas com a morosidade, conforme constatado pela Procuradora Federal junto à Ufal conforme opinião exarada em Nota 00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2020) para que se produzam um código de conduta discente de modo a, além de outros benefícios, permitir um procedimento mais célere.

- d) Apresentar, se cabível, a comparação internacional do problema.

Não se aplica.

- e) Quais as razões para que o governo federal intervenha no problema?

A intervenção pela autarquia para dirimir o problema é importante para garantia da segurança jurídica, visando a preservação da estabilidade nas relações com os discentes no âmbito da Instituição.

- f) Apresentar breve levantamento de políticas anteriormente adotadas para combater o mesmo problema e as razões pelas quais foram descontinuadas, quando cabível.

Não se aplica.

4.4.2 Identificação dos objetivos, das ações e dos resultados esperados

- a) Qual o objetivo da proposta?

Promover maior eficiência aos processos disciplinares discentes no âmbito da Ufal.

- b) Quais são os resultados e os impactos esperados para a sociedade?

Para a comunidade acadêmica, são esperados os seguintes impactos:

- a) Melhorar indicadores de conclusão de processos disciplinares discentes;
- b) Garantia de segurança jurídica;
- c) Diminuição de possíveis tensões entre discentes;
- d) Ambiente mais harmônico ao desenvolvimento acadêmico.

- c) Quais são as ações a serem implantadas?

Formulação pelo Conselho Universitário de um Código de Conduta Discente, convecção de manual sobre PDDs no âmbito da Ufal e treinamento para membros de comissões processantes.

- d) Quais são as metas de entrega dos produtos?

Conclusão dos relatórios dos PDDs por 100% (cem por cento) das comissões processantes dentro do prazo previsto pelas portarias de designação,

- e) Apresentar a relação existente entre a(s) causa(s) do problema, as ações propostas e os resultados esperados.

Conforme constatado no Quadro 13 apresentado acima, há uma baixa quantidade de PDDs concluídos na Ufal. Como explicação, a Procuradoria Federal, por meio do Nota

00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2020), entendeu que as dificuldades de conclusão se dão por causa de ausência de maiores regulamentações para o procedimento aplicado.

Desse modo, o Código de Conduta Discente servirá para disciplinar o rito processual a ser seguido pelos PDDs, bem como servir como orientação para membros de comissão, discentes e demais membros da comunidade acadêmica para conclusão dos processos em tempo hábil e que possibilite segurança jurídica às partes envolvidas, bem como decisões mais próximas a uma justiça restaurativa.

f) Apresentar a existência de políticas públicas semelhantes já implantadas no Brasil ou em outros países, reconhecidas como casos de sucesso.

Normativos internos a exemplo do que já fizeram UFFS (Res. nº 7/CONSUNI/UFFS/2019), Univasf (Res. nº 06/2015/Consuni/Univasf) e UFABC (Ato Decisório ConsUni nº 173).

4.4.3 Desenho, estratégia de implementação e focalização

a) Quais são os agentes públicos e privados envolvidos e como atuarão na proposta?

Na atuação da proposta, estará envolvida apenas a Universidade Federal de Alagoas como agente público.

b) Apresentar possíveis articulações com outras políticas em curso no Brasil.

Outras políticas disciplinares no âmbito universitário.

c) Apresentar possíveis impactos ambientais decorrentes da execução da proposta.

Não é possível afirmar a existência de impactos ambientais.

d) Apresentar estimativa do período de vigência da proposta.

A política disciplinar discente não possui vigência determinada, devendo vigor enquanto não houver uma reestruturação nas normativas que a regulem.

e) Qual o público-alvo que se quer atingir?

Comunidade acadêmica da Ufal.

f) Apresentar características e estimativas da população elegível à política pública.

Diretamente, todos os discentes da Ufal, qualquer que seja sua categoria, serão alcançados pela regulamentação do Código de Conduta Discente. Indiretamente, todos os servidores e empregados que exercem suas funções também poderão ser contemplados, visto que mantém relação com alunos e podem figurar como possíveis vítimas em litígios com discentes.

g) Apresentar critérios de priorização da população elegível, definidos em função da limitação orçamentária e financeira.

Em cumprimento ao poder-dever da Administração Pública de disciplina aos discentes vinculados à Universidade, todos os casos serão apreciados. No entanto, em atenção ao princípio da economicidade e eficiência, após juízo de admissibilidade, serão priorizadas designações de comissão processante encaminhadas pela autoridade reitoral aos casos que possam ensejar pena de suspensão superior a trinta dias ou a pena de desligamento do discente da Instituição.

h) Descrever como será o processo de seleção dos beneficiários.

- i. Discentes acusados de práticas passíveis de acarretar pena disciplinar;
- ii. Vítimas que têm interesse em instauração de PDD;
- iii. Comissões Disciplinares de PDD que buscam um rito célere e padronizado, assim como esperam os envolvidos supracitados.

4.4.4 Impacto orçamentário e financeiro

- a) Apresentar análise dos custos da proposta para os entes públicos e os particulares afetados.

Os custos dos PDDs na Ufal estão atrelados ao tempo de sua duração e aos salários percebidos pelos servidores que constituem a comissão processante.

Ocorrer que qualquer servidor estará habilitado para compor comissão, havendo, desta forma, uma diversidade de rendimentos conforme níveis e cargos que ocupam. Desse modo, a estimativa se dá por meio de uma relação entre a média salarial dos servidores da Ufal e do tempo que os tais se dedicarão exclusivamente aos PDDs.

Assim, considerando que na Ufal estão em exercício 3.800 servidores e que a despesa executada para os ativos em 2020 foi de R\$432.483.248,01, pode-se inferir que a média mensal dos salários recebidos alcançam o montante de R\$ 8.754,72 (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2021).

Para o cálculo desse valor, foi utilizada a seguinte equação: $MS = DE / (SA \cdot 13)$. Sendo que: MS é a Média Salarial, cujo resultado se deseja obter; DE é o valor da Despesa Executada no ano de referência; SA é a quantidade de servidores ativos na Ufal no ano de referência; e 13 corresponde ao número de meses do ano que o servidor recebe seu salário somado ao mês que recebe o correspondente ao décimo terceiro salário.

Desse modo, a Tabela 3 sintetiza os valores apresentados acima.

Tabela 3 – Média salarial dos servidores da Ufal em 2020

Servidores ativos na Ufal	Despesa executada	Média Salarial
3.800	R\$ 432.483.248,01	R\$ 8.754,72

Fonte: produção do pesquisador

Portanto, os custos dos PDDs se darão eminentemente pelo afastamento temporário dos servidores que formarão comissões durante o tempo que perdurar a apuração e conclusão do relatório do procedimento disciplinar. Seguindo-se o exemplo dos PADs, por analogia, temos que o prazo de 60 dias possam ser razoáveis para o deslinde procedimental, haja vista: a) os PDDs exigirem maior celeridade, visto o vínculo do discente com a instituição ser menor que o do servidor; e b) se espera menos complexidade dos casos, por não envolver relações funcionais. Com isso, temos o custo estimado para cada PDD de R\$ 52.528,32, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Custo estimado de cada PDD na Ufal

Membros de comissão	Média salarial mensal	Duração do PDD (estimativa)	Custo estimado de cada PDD
03	R\$ 8.754,72	60 dias	R\$ 52.528,32

Fonte: produção do pesquisador.

Nota-se que o valor estimado de R\$ 52.528,32 foi alcançado após soma do salário médio dos três membros de comissão durante dois meses que, de regra, estariam se dedicando exclusivamente ao PDD. No entanto, o valor pode ser inferior, caso: a) os membros concluam o relatório antes dos 60 dias; b) não haja dedicação exclusiva ao PDD, mas conciliação com as atribuições inerentes aos cargos que já exercem na Ufal; c) se os membros de comissão forem eminentemente formados por técnicos nível D, cujos vencimentos variam de R\$ 2.175,17 a R\$ 4.256,44 (BRASIL, 2005), ou seja menos da metade da média salarial apresentada nas Tabelas 3 e 4, acarretando um custo inferior.

b) Se a proposta de criação, expansão e aperfeiçoamento da ação governamental implicar aumento de despesas ou renúncia de receitas e de benefícios de natureza financeira e creditícia, apresentar: estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes; se as medidas foram consideradas nas metas de resultados fiscais previstas na lei de diretrizes orçamentárias; se as medidas de compensação, no período mencionado, foram consideradas na proposta, ocasionando a renúncia de receitas e benefícios de natureza financeira e creditícia; e demonstração da origem dos recursos para seu custeio quando se tratar de despesa obrigatória de caráter continuado.

Considerando que a política disciplinar discente na Ufal já existe, com fundamento nos arts. 90 a 94 do Regimento Geral, a proposta não implicará em aumento de despesas ou renúncia de receitas. Pelo contrário, por meio da mais específica regulamentação do Código de Conduta Discente, será possível garantir maior economicidade e eficiências aos procedimentos disciplinares na Instituição.

c) Apresentar declaração de que a medida tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual, compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Pelo fato de os gastos da medida serem referentes a custos com ativos civis da União, a atividade possui adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual, o Plano

Plurianual e a Lei de Diretrizes Orçamentárias (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2020).

d) Quais são os potenciais riscos fiscais da proposta?

Não há, pois as despesas são discricionárias e contingenciáveis.

4.4.5 Estratégia de construção de confiança e suporte

a) O conjunto de cidadãos e cidadãs apoia a política proposta por confiar que ela é relevante e que as instituições responsáveis irão levá-la a cabo?

O apoio viria tanto dos discentes, visto que se beneficiariam de um rito próprio, com segurança jurídica, sem precisar de analogias ao processo disciplinar utilizados aos servidores e poderiam conhecer os detalhes inerentes ao rito processual e disciplina a que estariam submetidos, e também dos demais membros da comunidade acadêmica, que, seja na condição de vítimas ou de membros de comissão, poderão esperar um deslinde processual com maior eficiência e celeridade.

b) Quais são as razões ou as evidências de que há envolvimento dos interessados, que levem os agentes internos e externos à política a apoiarem a sua execução e a estarem alinhados?

i. A apoiarem a execução: um PDD com um rito padronizado e com procedimentos claros a serem seguidos, com disciplina de condutas passíveis de aplicação de pena, é o mínimo que a comunidade acadêmica espera. Aos discentes, gerará expectativa de segurança jurídica; às vítimas, o sentimento de justiça; aos membros de comissão, eficiência nos trabalhos; e à comunidade acadêmica, de um modo geral, maior estabilidade nas relações sociais junto aos discentes.

ii. Estarem alinhados: nos autos do processo administrativo nº 23065.038226/2018-61, já existe comando do Reitor da Ufal às fls. 45/45v que acatou a Nota nº 00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU para elaboração de minuta sobre normas disciplinares e posterior discussão no Fórum de Diretores, Câmara Acadêmica e Consuni.

c) Como os envolvidos participam ou se manifestam na elaboração da proposta?

A regulamentação do Regime Disciplinar, conforme §1º do art. 90 do Regimento Geral da Ufal, se dará por meio de Resolução do Consuni, órgão de deliberação superior da UFAL, que, conforme art. 8º do mesmo diploma normativo supramencionado, se compõe de 70% (setenta por cento) de representantes do corpo docente, 15% (quinze por cento) de representantes do corpo discente e 15% (quinze por cento) de representantes do corpo técnico-administrativo da Universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006).

Ademais, conforme já explanado alhures, o Reitor da Ufal já se manifestou nos autos do processo administrativo nº 23065.038226/2018-61 quanto à pretensão do debate do tema, após elaboração de uma regulamentação disciplinar, junto ao Fórum de Diretores e Câmara Acadêmica, mantendo-se o debate aberto a toda a comunidade acadêmica.

d) A política proposta é uma prioridade das lideranças políticas? Já foram identificadas as lideranças que podem endossá-la?

É uma proposta prioritária da Universidade, endossada pelo reitor da Ufal e está, no momento, aos cuidados da Pró-Reitoria de Gradação – Prograd.

e) Quais seriam as possíveis oposições ativas para a execução dessa política?

A oposição poderia vir daqueles que não compreendam o motivo da proposta e a associem à visão adestradora e bancária na perspectiva de Costa e Tavares (2020b) e Freire (1997), cuja ação culminaria numa manifestação de dominação dos discentes pelo disciplinamento e que, conforme Foucault (1999), diminuiria as forças dos alunos contra os superiores hierárquicos.

4.4.6 Monitoramento, avaliação e controle

a) A política pública poderia ser implementada a partir de projeto-piloto?

Não. Como normativa decorrente de Resolução via Consuni-Ufal, o Código de Conduta Discente não funcionaria como esforço temporário. Não obstante, poderá estar sujeito a emendas que a comunidade acadêmica julgar necessárias.

b) Como será realizado o monitoramento e quais serão os indicadores desse monitoramento ao longo da execução da política?

O monitoramento será realizado pelo Gabinete Reitoral da Ufal ou por setor designado pelo reitor, com indicadores referentes a números de processos instaurados e concluídos, sanções aplicadas e taxas de reincidências, podendo, após o processo tornar-se ostensivo, ser contabilizado via sistema Sipac.

c) Posteriormente, como será realizada a avaliação dos resultados da política?

Pelo gabinete reitoral por meio dos relatórios de comissão encaminhados após a conclusão de suas atividades apuratórias.

d) Como se dará a transparência e a publicação das informações e dos dados da política?

A Ufal disponibilizará no boletim pessoal a instauração dos PDDs e, por meio de página própria na internet, divulgará informações sobre o procedimento disciplinar a discentes e seu respectivo código de conduta.

e) Quais serão os mecanismos de controle a serem adotados?

O controle será realizado pelo Gabinete Reitoral e pelas Unidades Acadêmicas e por demais análise institucionais em relação aos PDDs na Ufal.

4.5 O processo disciplinar discente na Ufal em comparação com o regimento disciplinar discente em 29 universidades federais nas capitais brasileiras

A partir das informações fornecidas por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (FalaBR), foram obtidos dados referentes à quantidade de PDDs e a quantidade desses processos que foram concluídos com a penalidade de suspensão ou exclusão entre 2015 e 2019 em 29 (vinte e nove) universidades federais, conforme Quadro 14. O critério utilizado para a escolha dessas instituições foi o fato dessas serem universidades em capitais brasileiras.

Desse modo, primeiro observamos como as universidades federais das capitais selecionadas têm concluído seus procedimentos disciplinares face à quantidade de PDDs instaurados, para, após, comparar com as especificidades da Universidade Federal de Alagoas – UFAL.

Quadro 14 – Quantidade de PDDs e penalidades aplicadas a discentes em 29 Universidades Federais de capitais brasileiras entre os anos de 2015 e 2020

Universidade	Nº Manifestação (FALABR)	Quantidade PDDs	Concluídos com penalidades (suspensão ou exclusão)
UFCSPA	23546.066519/2020-41	7	3
UNIR	23546.066520/2020-75	0	0
UFT	23546.066521/2020-10	28	7
UNB	23546.066522/2020-64	216	25
UFBA	23546.066523/2020-17	4	0
UFPB	23546.066524/2020-53	0	0
UFAL	23546.041413/2020-34	11	1
UFG	23546.066525/2020-06	89	14
UFMT	23546.066526/2020-42	0	0
UFMS	23546.066527/2020-97	10	6
UFMG	23546.066528/2020-31	0	0
UFPE	23546.066529/2020-86	25	--
UFRR	23546.066531/2020-55	34	3
UFSC	23546.066532/2020-08	12	--
UNIFESP	23546.066533/2020-44	21	1
UNIFAP	23546.066535/2020-33	4	1
UFAM	23546.066536/2020-88	6	3
UFC	23546.066537/2020-22	9	3
UFES	23546.066538/2020-77	23	6
UNIRIO	23546.066539/2020-11	10	1
UFMA	23546.066540/2020-46	0	0
UFPR	23546.066542/2020-35	24	8
UFPI	23546.066518/2020-04	3	1
UFRJ	23546.066543/2020-80	1	0
UFRN	23546.066544/2020-24	75	21
UFRGS	23546.066545/2020-79	30	--
UFRA	23546.066546/2020-13	6	3
UFRPE	23546.066548/2020-11	22	0
UTFPR	23546.066549/2020-57	0	0

Fonte: produção do pesquisador.

Considerando as informações obtidas acima, saliente-se que a UFAC e a UFPA, manifestações 23546.066534/2020-99 e 23546.066541/2020-91, respectivamente, não responderam à solicitação de informações protocoladas.

Preliminarmente, cabe salientar que é impossível comparar *ipsis litteris* o PDD utilizado na Ufal com o procedimento utilizado em outras universidades. A exemplo da UFMG, que

informou não haver, nas suas normas, definição de Processos Disciplinares Discentes – PDD. Outro exemplo é quanto à abertura do procedimento. Enquanto na Ufal casos de penalidade excludente (suspensão superior a trinta dias ou exclusão) têm comissão designada pelo(a) reitor(a), a UNIFESP informou que “as comissões de PDDs são designadas pelo Pró-reitor de assuntos estudantis”.

Nesse sentido também foi o posicionamento da UFPA que, a despeito de não ter informado o quantitativo dos PDDs instaurados, comunicou que “comissões de PDDs não são indicadas pelo Reitor. É de competência das Unidades Acadêmicas.”. Talvez tal descentralização possa ser um motivo de dificuldade para reunir todas as informações requeridas.

Algumas universidades chegaram a ser claras quanto à dificuldade de prestar as informações dos PDDs. A UFMA se manifestou nesse sentido:

Desde que a gestão atual assumiu a PROAES, em novembro de 2019, não foram instaurados quaisquer Processos Disciplinares Discentes - PDDs. No tangente à gestão anterior, não foram entregues relatórios com informações sobre o assunto nem tampouco consta no sistema e arquivos da PRAES registros de instauração de PDDs.

A UFRG, embora tenha conseguido mensurar o quantitativo de PDDs instaurados, não foi capaz de especificar as sanções aplicadas: “Não possui os dados das sanções aplicadas.”. Também algumas universidades tiveram dificuldades de dar transparência a esses dados pelo fato de eles estarem atrelados unicamente a processos físicos que demandariam um esforço presencial maior.

A exemplo disso, temos o caso da UFAC, a segunda universidade que não conseguiu atender ao pedido de informações solicitadas, que se justificou com o argumento que os dados não puderam ser fornecidos, por haver necessidade de levantamento presencial dos dados (enquanto todos os servidores responsáveis estão em *home office*). Também a UFSC que apenas informou o quantitativo de PDDs instaurados, mas deixando de noticiar a quantidade dos que culminaram em sanção e quais as naturezas infracionais investigadas, por isso respondeu:

Informamos que os documentos tiveram que ser obtidos a partir de presença física de servidor, mesmo com a determinação de atividades presenciais suspensas em decorrência da Pandemia da COVID-19, o que estendeu o prazo para atendimento, além de a solicitação digital ter sido encaminhada inicialmente a setores que não tinham como atender.

Adicionalmente, informamos que o acesso aos resultados do trabalho das comissões implica em nova presença física, uma vez que os processos encontram-se em diferentes setores e não é possível, por ora, informar quais foram as penalidades que eventualmente tenham sido aplicadas ou se houve outra tramitação em cada um dos processos.

Paralelamente a essa discussão e retomando a comparação da Ufal com outras instituições, destaque-se que, nesse mesmo desafio, há o conflito entre transparência e sigilo do

procedimento. É o que vemos na resposta da UNIFAP que, ao deixar de especificar as práticas em apuração, assim se justificou: “Não foi possível especificar os tipos das infrações por causa do caráter sigiloso dos processos”. É nesse sentido que a Universidade deve ver meios de buscar meios de divulgações que garantam anonimato dos envolvidos, visto que a transparência não prescindindo o direito de privacidade, como já esposado por Ridolfi-Starr (2016).

Feitas essas considerações, cabe agora analisar quantitativamente as penalidades de suspensão e exclusão aplicadas e verificar se a quantidade mensurada possui relação com o quantitativo de procedimentos instaurados para apuração. Ou seja, observar se, com base nas informações fornecidas pelas Universidades Federais das capitais brasileiras, um grande número de sanções decorre de um número de PDDs instaurados maior e vice-versa. Ainda que se imagine ser uma relação óbvia, como uma regra de três simples, tal análise é relevante por considerar diversos fatores complexo para a conclusão célere e eficaz do PDD. O que, poderá indicar se, pelo menos, a Ufal está em compasso com as demais universidades em análise.

Tabela 5 – Estatística descritiva do quantitativo de PDDs nas universidades federais das capitais brasileiras entre os anos 2015 e 2020

	N	Média	Erro Desvio
PDDs entre os anos 2015 e 2020	29	23,1	42,648

Fonte: produção do pesquisador.

Inicialmente, destacamos que, das trinta e uma universidades federais das capitais brasileiras, duas universidades não prestaram informações quantitativas de seus PDDs. Desse modo, a amostra aqui estudada é $n = 29$, conforme os dados descritivos da Tabela 5. Com isso, considerando o n ser menor que 30, foi utilizada a análise bivariada não paramétrica de correlação por meio do recurso de Kendall.

Tabela 6 – Teste de normalidade Shapiro-Wilk

	Estatística	gl	Sig.
Exclusões e Suspensões	0,668	26	0,000

Fonte: produção do pesquisador.

Antes de se proceder à correlação, foi realizado o teste de normalidade Shapiro-Wilk, que é o mais indicado para amostras reduzidas (SEN; SRIVASTAVA, 1997). Assim, como se observa na Tabela 6, o nível de significância foi menor que 0,05 (MEYERS; GAMST; GUARINO, 2013), justificando a realização de teste não paramétrico.

Também foi avaliada a intensidade de correlação conforme o coeficiente de Kendall, haja vista o tamanho pequeno da amostra.

Quadro 15 – Avaliação qualitativa do grau de correlação entre duas variáveis

Coeficiente de correlação	Intensidade da correlação
0,000	Nula ou inexistente
0,001 a 0,299	Fraca
0,300 a 0,599	Regular ou moderada
0,600 a 0,899	Forte
0,900 a 0,999	Muito forte
1,000	Plena ou perfeita

Fonte: Diaz *et al.* (2020).

Ao correlacionar a quantidade processos disciplinares discentes instaurados com a quantidade de aplicação de penalidades de suspensão e exclusão, foi utilizado a intensidade de correlação disposta no Quadro 15, conforme o coeficiente identificado.

Tabela 7 – Correlação entre quantidade processos disciplinares discentes instaurados e quantidade de aplicação de penalidades de suspensão e exclusão

		PDDs_2015a2020	suspensão ou exclusão
tau_b de Kendall	PDDs_2015a2020	Coeficiente de Correlação	1,000
		Sig. (2 extremidades)	.
		N	29
	suspensão ou exclusão	Coeficiente de Correlação	0,711**
		Sig. (2 extremidades)	0,000
		N	26

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: produção do pesquisador.

Desse modo, a correlação de *tau_b* de Kendall mostrou que há correlação positiva e forte entre a quantidade de processos disciplinares discentes instaurados nos anos 2015 até 2020 e a quantidade de aplicação de penalidades de exclusão ou suspensão nas universidades pesquisadas: ($\tau = 0,711$; $p < 0,05$).

Tal constatação é relevante pois identifica que os maiores números de instaurações processuais contra discentes podem acarretar maiores sanções excludentes e que, conforme sistemática das demais universidades em referência, os PDDs abertos possuem identificação

com práticas sérias capazes de gerar uma penalização capaz de afastar o discente da universidade. Portanto, destaca-se a relevância de observar os princípios garantistas, visando um procedimento, ao mesmo tempo que célere, que obedeça aos princípios do Direito Administrativo destacados por Germano (2010), Scatolino e Trindade (2016) e Oliveira (2017) e, inclusive, do princípios do Direito Penal, conforme esposado por Mello (2015), haja vista a natureza sancionadora do PDD.

Assim, observadas essas questões, ainda é importante analisar se o número de processos instaurados e o número de sanções de exclusão e suspensão é um quantitativo equivalente ao presente em outras instituições de ensino superior.

Tabela 8 – Teste da amostra do quantitativo de PDDs instaurados na Ufal em comparação a 28 universidades federais das capitais brasileiras nos anos de 2015 a 2020

	Valor de Teste = 11					
	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
					Inferior	Superior
PDDs entre 2015 e 2020	1,528	28	,138	12,103	-4,12	28,33

Fonte: produção do pesquisador.

Observando a Tabela 8, temos que o teste-t para a amostra analisada mostrou que a média da quantidade de processos disciplinares discentes instaurados nas vinte e oito universidades federais das capitais brasileiras pesquisadas não é diferente da quantidade existente na Universidade Federal de Alagoas ($t(28) = -1,528$, $p > 0,05$).

Observa-se que, apesar de haver diferença entre quantidades de PDDs nas demais universidades, visto que não alcança exatamente os valores de média indicados na Tabela 8, a Ufal não está em descompasso com seu quantitativo de procedimentos abertos. Porém, isso não quer dizer, de forma absoluta, se tratar de valores suficientes, visto que outras variáveis cujos dados infelizmente não puderam ser colhidos neste trabalho são cruciais para trazer interferências, a saber: quantidade de denúncias não apuradas, nível de confiança em PDDs, comparação entre alunos da Ufal e das outras universidades, entre outros fatores.

Não obstante, se vê que, com a análise obtida, não há discrepância da Ufal com outras Universidades quando se trata de apurações instauradas. Nota-se que essa instituição, por possuir um regulamento pelo seu Regimento Geral, ainda que com lacunas, dá andamento às investigações necessárias.

Feitas essas considerações, dando prosseguimento às análises quantitativas, a seguir observamos a média penalidades de exclusão e suspensão aplicadas na Ufal em comparação às vinte e oito universidades federais das capitais brasileiras durante os anos de 2015 e 2020.

Tabela 9 – Teste da uma amostra do quantitativo de exclusões e suspensões aplicadas pela UFAL em comparação a 28 universidades federais das capitais brasileiras entre os anos de 2015 e 2020

	Valor de Teste = 1					
	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
					Inferior	Superior
suspensão ou exclusão	2,443	25	,022	3,115	,49	5,74

Observando a Tabela 9, nota-se que a quantidade de suspensões e exclusões aplicadas pela Ufal em seus PDDs não segue a média das demais universidades pesquisadas ($t(25) = 2,443$, $p < 0,05$). A média encontrada nas 28 instituições comparadas foi de 4,12 penalidades de natureza excludente, enquanto a Ufal só registrou 1. Isso também não autoriza a concluir que os procedimentos nessa universidade são ineficientes, mas confirma o pensamento já apresentado alhures que seus PDDs tendem a não ser conclusivos.

Ao tratar da comparação das condutas consideradas passíveis de penalidade nas universidades pesquisadas, tem-se o disposto no Quadro 16.

Quadro 16 – Condutas infracionais por universidades

(continua)

Universidades	Condutas infracionais	Quantidade	%
UFT, UNB, UFBA, UFPE, UFRR, UNIFESP, UFPR, UFRN, UFRGS e UFRA	Fraude	189	37,57
UFCSPA, UFT, UNB, UFPE, UNIFESP, UFC, UNIRIO, UFPR, UFRJ, UFRN, UFRGS e UFRA	Conduta irregular	67	13,32
UFCSPA, UFT, UNB, UFAL, UFPE, UFRR, UNIFESP, UFC, UFRN e UFRPE	Agressão física	36	7,16
UFCSPA, UNB, UFAL, UFMS, UFPE, UNIFESP, UFC, UFRGS e UFRPE	Agressão verbal	32	6,36
UFT, UNB, UNIFESP, UFAM, UFC, UFRN e UFRPE	Assédio sexual	19	3,78
UNB	Festa	18	3,58
UFCSPA, UNB, UFAL, UFC, UFPR, UFRA e UFRPE	Ameaça	15	2,98
UFCSPA, UFT, UNB, UFAL, UFMS, UFC e UNIRIO	Dano patrimônio público	13	2,58
UNB	Desacato	13	2,58
UFT, UNB, UFAL e UFAM	Falsidade ideológica	11	2,19
UNB, UFBA, UNIFESP, UFPR e UFRA	Assédio moral	9	1,79
UNB e UFPE	Invasão	9	1,79

(continuação)

Universidades	Condutas infracionais	Quantidade	%
UFPE, UFC, UNIRIO, UFRGS e UFRPE	Falsificação de documento	8	1,59
UFMS e UFRGS	Delito sujeitos à sanção penal	7	1,39
UNB, UFAL e UFRGS	Difamação	6	1,19
UFCSPA, UFPE, UFPR e UFRGS	Plágio	5	0,99
UNB	Trote	5	0,99
UNB e UFRN	Uso de drogas	5	0,99
UNB e UFRN	Homofobia e discriminação	4	0,80
UNB e UFRR	Racismo	4	0,80
UFRPE	Embriaguez	3	0,60
UNB, UFAM e UFPR	Furto	3	0,60
UFPR	Manifestação de apreço ou despreço	3	0,60
UFT e UNB	Acúmulo bolsa	2	0,40
UNB	Desrespeito à quarentena	2	0,40
UNB e UNIFESP	Discriminação racial	2	0,40
UFC, UFRN	Estupro	2	0,40
UFPR	Exercício irregular da profissão	2	0,40
UNB	Acesso ilegal às avaliações do curso	1	0,20
UFRGS	Uso de bebida alcoólica	1	0,20
UFT	<i>Bullying</i>	1	0,20
UFPR	Crédito inapropriado autoria artigo	1	0,20
UFBA	Maus tratos a animais	1	0,20
UFRPE	Pichação	1	0,20
UNB	Sexo no campus	1	0,20
UNB	Tentativa de suicídio	1	0,20
UFRN	Xenofobia	1	0,20
TOTAL		503	100

Fonte: produção do pesquisador.

Das condutas apresentadas, destaca-se a fraude como a mais presente entre as instituições pesquisadas, correspondendo a 37,57% do total das quantidades de PDDs instaurados. O grande número vem do somatório dos números de procedimentos apuratórios em 10 (dez) universidades, mas se destacando especialmente em 02 (duas): UNB, com 110 (cento e dez) casos; e a UFRN, com 58 (cinquenta e oito) casos.

Ocorre que, às vezes, irregularidade e erros acabam também sendo chamado de fraudes, sem distinção, e a própria fraude pode possuir naturezas diferentes, como a ocupacional e a

organizacional (MARAGNO; BORBA, 2017). No caso em questão, em relação a discentes, há casos de fraudes relacionadas ao ingresso na universidade por meio do sistema de cotas.

A UFRJ, por meio da manifestação FalaBR 23546.066543/2020-80, informou ter havido apenas 01 (um) procedimento administrativo disciplinar aberto pelo reitor daquela universidade, que ocorreu em 2016 por conduta social imprópria e lesiva à reputação da Universidade. Não obstante, na mesma resposta, foi informado:

Sobre processos que envolvem suposta fraude ao sistema de cotas: São 204 processos constituídos no momento, na PR1, em diversas fases de andamento com relação ao disposto na Resolução 24 de 2020 do CONSUNI. Deste total, nesta data, foram concluídos 05 (cinco) processos que aguardam análise e despacho final da Pró-Reitora de Graduação. Os demais encontram-se em fase de convocação, ciência e recurso dos alunos.

Ou seja, uma quantidade massiva de processos foi aberta para apuração de fraudes ao sistema de cotas, apesar de a UFRJ não as ter incluído no rito de processo disciplinar discente. Desse modo, embora a UNB e a UFRN não tenham informado a natureza das fraudes em investigação, o referido tipo infracional pode ter decorrido de situação fática similar.

Ademais, pode se concluir que a fraude ao sistema de cotas é passível de ser objeto de muitas demandas junto à universidade, cabendo a cada uma organizar-se sobre como irá investigar e apurar tais situações. No entanto, há que se observar o momento da prática tida como infracional pela instituição, pois, havendo a suspeita de fraude anterior à efetivação matrícula, ou seja, antes de seu vínculo com a universidade, o rito PDD pode não ser o mais adequado à solução do litígio.

Conforme apresentado por Medauar (2018), o procedimento disciplinar de natureza sancionadora deve possuir alguns pressupostos de admissibilidade para prosseguimento de seu trâmite administrativo, e uma dessas exigências é a vinculação hierárquica no instante da prática infracional. Ou seja, se, no ato da conduta reprovável no âmbito da instituição disciplinadora, o investigado possuía alguma relação de subordinação com o ente detentor do poder disciplinar.

Desse modo, se em algum caso concreto houver uma fraude antes do vínculo institucional, o ato pode ser nulo perante a universidade, podendo, de todo modo, ser tipificada como crime, conforme previsão em código penal, mas é desprovido das condições necessárias para desenvolvimento administrativo processual regular. No entanto, situações excepcionais podem ser vislumbradas, conforme regulamento interno de cada IES. A exemplo disso, incluíram apurações sobre fraudes no sistema de cotas: UFBA, UFPE, UFRA e UFRR.

Em segundo lugar, quanto às infrações mencionadas no Quadro 16, cabe destacar que o alto número de infrações nominadas como conduta irregular, correspondendo a 13,32% dos PDDs instaurados, se dá pelo fato ser um termo genérico dado a descumprimentos de

normativas internas ou que, por alguma omissão nas informações fornecidas pelas universidades, não foi possível classificar em outra tipificação.

Em seguida, uma quantidade significativa processos decorrem de agressões físicas e verbais e assédios sexuais (7,16%, 6,36% e 3,78%, respectivamente). Isso mostra que muitos casos dizem respeito à ofensa direta a um particular, conforme situação análoga apresentada pela Ufal no Quadro 13, o que faz ressaltar a importância de soluções para conflitos interpessoais e meios de mediação, quando houver tal possibilidade.

Por fim, conforme Tabela E.9, do Apêndice E, condutas que afetem diretamente a outrem, tais como agressões, plágio ou dilapidar patrimônio da universidade foram respondidas pelos discente participantes da pesquisa (n=77) como das mais relevantes. Enquanto que uma parcela julgou como possivelmente desnecessária a aplicação de penas para condutas como colar, usar bebidas alcoólicas e portar arma, mesmo que autorizado, no Campus. Situação semelhante verificou-se com as respostas do questionário apresentadas pelos servidores lotados no Campus A. C. Simões (n=55), na Tabela F.8 do Apêndice F.

4.6 O atual PDD da Ufal na ótica de membros de comissão processante

A Ufal não tem um setor que trate especificamente de PDDs e não há comissão fixa para apuração dos casos. Conforme previsão regimental, cabe ao reitor nos casos que haja possibilidade de aplicação de pena superior à suspensão de trinta dias ao discente a designação de comissão processante formada por três pessoas (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006).

Desse modo, a presente pesquisa coletou dados dos membros que compuseram comissão de processos disciplinares discentes na Universidade Federal de Alagoas designados por portarias publicizadas no boletim de pessoal e serviço entre os anos 2015 e 2020, conforme Quadro 17, abaixo.

Quadro 17 – Membros de comissão entre 2015 e 2020 na Ufal

(continua)

Qt.	COMISSÃO	PORTARIA(S)	SITUAÇÃO
1	PRESIDENTE	1.244/2017 e 238/2019	ENTREVISTADO
2	MEMBRO	1.244/2017	ENTREVISTADO
3	MEMBRO	1.244/2017	NÃO ENTREVISTADO

(continuação)

Qt.	COMISSÃO	PORTARIA(S)	SITUAÇÃO
4	PRESIDENTE	1.246/2018	ENTREVISTADO
5	MEMBRO	1.246/2018	NÃO ENTREVISTADO
6	PRESIDENTE	1.292/2018	ENTREVISTADO
7	MEMBRO	1.292/2018	ENTREVISTADO
8	PRESIDENTE	190/2019	ENTREVISTADO
9	MEMBRO	190/2019	ENTREVISTADO
10	MEMBRO	238/2019	ENTREVISTADO
11	MEMBRO	238/2019	ENTREVISTADO
12	PRESIDENTE	563/2019	ENTREVISTADO
13	MEMBRO	563/2019	ENTREVISTADO
14	MEMBRO	563/2019	ENTREVISTADO
15	MEMBRO	1.212/2019	ENTREVISTADO
16	PRESIDENTE	694/2020	ENTREVISTADO
17	MEMBRO	694/2020	NÃO ENTREVISTADO
18	MEMBRO	694/2020	ENTREVISTADO

Fonte: produção do pesquisador.

Foram, portanto, dezoito pessoas que atuaram em comissões de PDDs na Ufal entre os anos de 2015 e 2020. Dessas, quinze foram entrevistadas e catorze responderam questionário, trazendo uma representação de todas as comissões, especialmente porque todos os presidentes das mesmas foram responderam à pesquisa.

Saliente-se, também, por oportuno, que este pesquisador fez parte de comissão processante. Porém, em respeito à imparcialidade na coleta dos dados, não se inseriu na pesquisa. Ademais, destaca que o fato de haver apenas a indicação de um membro quanto à portaria nº 1.212/2019 no Quadro 17, apesar de todas comissões serem compostas por 03 (três) pessoas, justifica-se por se tratar de inclusão de um membro à comissão designada pela portaria nº 190/2019.

4.6.1 Transparência dos PDDs na ótica dos membros de comissão

Conforme questionário respondido por catorze membros de comissão processante da Ufal, foi realizada uma análise referente a questões sobre transparência. Seguindo a escala de Likert, foram apresentadas doze questões, as quais, no quesito transparência, conferiu-se 01 (um) ponto para concordância total e 05 (cinco) pontos para discordância total. As questões foram:

- 1) A autoridade julgadora dos processos disciplinares pode acompanhar a qualquer tempo o andamento das fases do processo;
- 2) Os membros das Comissões atuantes em processos disciplinares e demais servidores interessados podem acompanhar em que fase está o processo;
- 3) Existem critérios claros e transparentes para a indicação de um servidor que atuará em uma comissão de processo disciplinar;
- 4) Os critérios de escolha da comissão de processo disciplinar são disponibilizados para conhecimento externo do cidadão interessado;
- 5) As portarias de designação, prorrogação e recondução das Comissões dos processos disciplinares podem ser acompanhadas internamente em site ou intranet;
- 6) As portarias de designação, prorrogação e recondução das Comissões de processo disciplinar são publicizadas no site da Instituição, para conhecimento externo do cidadão interessado;
- 7) Os resultados dos processos disciplinares são divulgados internamente em site ou intranet;
- 8) Os resultados dos processos disciplinares são publicizados no site da Instituição, para conhecimento externo do cidadão interessado;
- 9) A comissão instituída no processo disciplinar recebe o retorno sobre o julgamento do processo em que atuou e se o trabalho foi realizado de maneira satisfatória;
- 10) Os denunciadores das irregularidades são comunicados sobre o resultado do julgamento/decisão final dos processos disciplinares;
- 11) Os resultados dos processos são divulgados de forma estatística, preservando a não divulgação de dados pessoais, com o intuito de prevenir ocorrências recorrentes; e
- 12) Os processos concluídos e enviados para a autoridade julgadora fora do prazo são disponibilizados para conhecimento externo do cidadão interessado.

Desse modo, conforme Tabela 10, cada membro de comissão poderia apresentar uma pontuação mínima de 12 (doze) pontos, o que representa uma concordância máxima que os

PDDs na Ufal seguem total transparência, e uma pontuação máxima de 60 (sessenta) pontos, o que representa uma discordância máxima de transparência dos PDDs em comento no âmbito da universidade.

Tabela 10 – Transparência dos PDDs conforme membro de comissões da Ufal

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	13,00 - 20,00	2	14,3	14,3
	21,00 - 28,00	1	7,1	21,4
	29,00 - 36,00	7	50,0	71,4
	37,00 - 44,00	2	14,3	85,7
	45,00+	2	14,3	100,0
	Total	14	100,0	

Fonte: produção do pesquisador.

Com isso, conforme a frequência de pontuação apresentada na Tabela 10, nota-se que um maior número de membros que apresentou uma pontuação média de 29 a 36, a saber: 07 pessoas. Não obstante, destaca-se um quantitativo de 4 membros de comissão que consignou uma pontuação maior que 36, o que se faz concluir que parte considerável dos próprios apuradores das demandas processuais discentes entendem que a transparência dos PDDs ainda pode ser objeto de melhora.

Questionário semelhante também foi aplicado a discentes. Porém, com quatro perguntas relacionadas à transparência, com pontuação igualmente de 01 (um) a 05 (cinco), conforme escala de Likert, a saber: concordo totalmente e discordo totalmente, respectivamente. As questões alvo de apreciação foram:

- a) O Regimento Geral da Ufal esclarece a forma como se desenvolve a apuração referente ao processo disciplinar discente;
- b) A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada;
- c) A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas ou testemunhas de infrações discentes; e
- d) A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia referente à infração discente no âmbito da Universidade.

Portanto, a pontuação mínima para concordância total é 04 (quatro) e a pontuação máxima para concordância é 20 (vinte). A Tabela 11 apresenta a relação das respostas obtidas por 76 (setenta e seis) discentes da Ufal:

Tabela 11 – Transparência dos PDDs conforme discentes da Ufal

		Frequência	Porcentagem válida
Válido	4,00 - 7,00	4	5,3
	8,00 - 11,00	13	17,1
	12,00 - 15,00	37	48,7
	16,00 - 19,00	15	19,7
	20,00+	7	9,2
	Total	76	100,0
Omisso	Sistema	1	
Total		77	

Fonte: produção do pesquisador.

Logo, os alunos respondentes também se manifestaram neutros e moderadamente discordantes às afirmativas de transparências do regime disciplinar na Ufal. Foram 77 (setenta e sete) discentes que responderam ao questionário; apenas 01 (um) foi omissos e 37 (trinta e sete) apresentaram pontuação entre 12 (doze) e 15 (quinze) e, do restante, o número de concordantes mostrou-se inferior ao dos discordantes.

Quanto à perspectiva dos servidores da universidade, foram feitas as seguintes afirmações a 55 (cinquenta e cinco) servidores:

- a) O Regimento Geral da Ufal esclarece a forma como se desenvolve a apuração referente ao processo disciplinar discente;
- b) A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada;
- c) A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas ou testemunhas de infrações discentes; e
- d) A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia referente à infração discente no âmbito da Universidade.

Com isso, também seguindo a escala de Likert, a variação de pontuação foi de 01 (concordo totalmente) a 05 (discordo totalmente), podendo gerar pontuação total de 04 (quatro) pontos para os mais concordantes e 20 (vinte) pontos para os mais discordantes. O resultado encontra-se expresso na Tabela 12.

Tabela 12 – Transparência dos PDDs conforme servidores da Ufal

		Frequência	Porcentagem
Válido	5,00 - 9,00	7	12,7
	10,00 - 14,00	25	45,5
	15,00 - 19,00	19	34,5
	20,00	4	7,3
Total		55	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Portanto, esse segmento também apresentou a mesma tendência de neutralidade para a maioria dos respondentes e, quanto aos restantes, uma tendência de discordância quando se trata de transparência nos atos relacionados ao processo disciplinar discente na Universidade Federal de Alagoas.

É possível cogitar que uma das suposições para respostas preponderantes à neutralidade quanto a afirmações de transparências do regime disciplinar decorra do desconhecimento de parte da comunidade acadêmica quanto aos meios de publicidade da Ufal para o conhecimento do trâmite dos PDDs. Afinal, não se pode afirmar a existência ou inexistência de algo nunca se procurou saber.

No entanto, o que chama a atenção nas Tabelas 10, 11 e 12 é o quantitativo superior dos que discordaram em comparação com os que concordaram que a Ufal exercia transparência em ações relacionadas ao regime disciplinar discente. Possivelmente, trata-se de resposta de pessoas que consignaram sua opinião com conhecimento de causa e experiência no assunto aventado. Isso se comprova ao se observar a Tabela 13:

Tabela 13 – Informação de membros de comissão sobre a disponibilidade dos trâmites do PDD no site da Ufal

A explicação de todo o trâmite dos processos disciplinares pode ser acessada no ambiente institucional (site da Universidade), de forma que qualquer pessoa da instituição ou fora dela consiga entender como tramita o processo disciplinar?

		Frequência	Porcentagem válida
Válido	Não	5	35,7
	Sim	2	14,3
	Não sei	7	50,0
	Total	14	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Com isso, é possível se concluir que parte considerável dos membros de comissão, correspondendo à metade dos que responderam ao questionário, ou seja, 07 (sete) pessoas, não sabem informar se as informações claras sobre o trâmite dos PDDs é publicizado no site da

Ufal. Saliente-se que, apesar de não se avaliar estatisticamente esse dado, o universo dos componentes de comissões não é grande. Conforme visto no Quadro 17, são apenas 18 membros de comissão. Assim, tem-se uma quantidade razoável dos indicados a fazerem as apurações disciplinares apresentam uma carência de orientação no que concerne àquilo que a Ufal fornece ou não como subsídio a si e aos discentes da universidade.

Portanto, nesse comparativo qualitativo, a Ufal possui os mesmos desafios que as instituições supramencionadas, haja vista o esforço para exercer a transparência e dar publicidade, que é importante para os processos disciplinares conforme apontado por Jenkins, Popova e Sheldon (2018) e por Prateppornnarong e Young (2019).

4.6.2 Problemas do Regime Disciplinar da Ufal na ótica dos membros de comissão

Foram entrevistados 15 membros de comissão, cuja identificação se dará por código que não se confunde com a numeração indicada no Quadro 17, mantendo-se, dessa forma, o sigilo da identidade dos mesmos. Assim, eles serão referenciados como Entrevistado 01, Entrevistado 02, assim sucessivamente. As entrevistas duraram entre 6 e 41 minutos, resultando em aproximadamente 5 horas de gravação de áudio e vídeo em cerca de 1,5 GB de dados colhidos e tratados em *software* de apoio.

As entrevistas tiveram início com roteiro composto por perguntas previamente elaboradas com base no contexto dos PDDs analisados no Regimento Geral da Ufal e evoluíram conforme o desenvolver das respostas para melhor compreensão dos entrevistados das questões apresentadas. Saliente-se que todos anuíram ao termo de livre consentimento do tema pesquisado e, no ato de registro das respostas, se respeitou a confidencialidade dos informantes nas referências relatadas.

Destaca-se o perfil dos entrevistados conforme dados apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 – Perfil dos entrevistados

Vínculo com a UFAL	Gênero	
	Masculino	Feminino
Docente	03	00
Técnico – Nível Superior	01	02
Técnico – Nível Médio	03	04
Técnico – Nível Fundamental	01	00
Discente	01	00
TOTAL	09	06

Fonte: produção do pesquisador.

Portanto, percebe-se uma grande representatividade de membros formados em Direito (um terço dos membros entrevistados), e uma maior quantidade de técnicos administrativos, especialmente de nível médio e também a presença de 01 (um) discente e 03 (três) docentes, o que representa um claro envolvimento da comunidade acadêmica em tais processos. Quanto ao gênero, apesar de se ter uma maior quantidade de homens, ainda se percebe um equilíbrio e representatividade feminina nas comissões processantes.

Para a categorização dos dados obtidos das entrevistas, as informações referentes a possíveis problemas pelas comissões foram separadas conforme os indicadores no Quadro 18.

Quadro 18 – Indicadores para análise de dados de entrevistas

CATEGORIA: Percepção de membros de comissão sobre problemas dos PDDs	
Apresenta a percepção dos membros de comissões sobre problemas verificados no trâmite dos PDDs na Ufal, conforme experiência dos mesmos desde a publicação da portaria que os designou para composição da comissão, alcançando sugestões de melhoria para condução dos trabalhos disciplinares.	
INDICADORES	DESCRIÇÃO
Da comissão	Indica melhorias na autonomia, entrosamento e composição das comissões.
Das dificuldades individuais	Relaciona problemas como medo, sobrecarga, falta de incentivo, prejuízo às atividades rotineiras.
Da estrutura	Traz sugestão de adequação quanto ao suporte dado pela universidade, como uma estruturação da comissão de PDDs.
Do processo	Apresenta problemas relacionados à falta de normatização, dificuldades em convocação dos envolvidos e na instrução processual.
Dos resultados	Aponta necessidades de <i>feedback</i> dos relatórios apresentados e conclusões que se voltem a medidas restaurativas e não apenas sanções excludentes.

Fonte: produção do pesquisador.

Desse modo, conforme os indicadores apresentados acima, abaixo serão delineados os problemas apresentados pelos membros de comissão de PDD que atuaram entre os anos 2015 e 2019 em relação às experiências que tiveram nos trabalhos disciplinares. De modo prévio, pode-se ver a proporção de cada um, conforme Quadro 19 e Figura 5.

Quadro 19 – Problemas do regime disciplinar da Ufal apresentados pelos membros de comissão

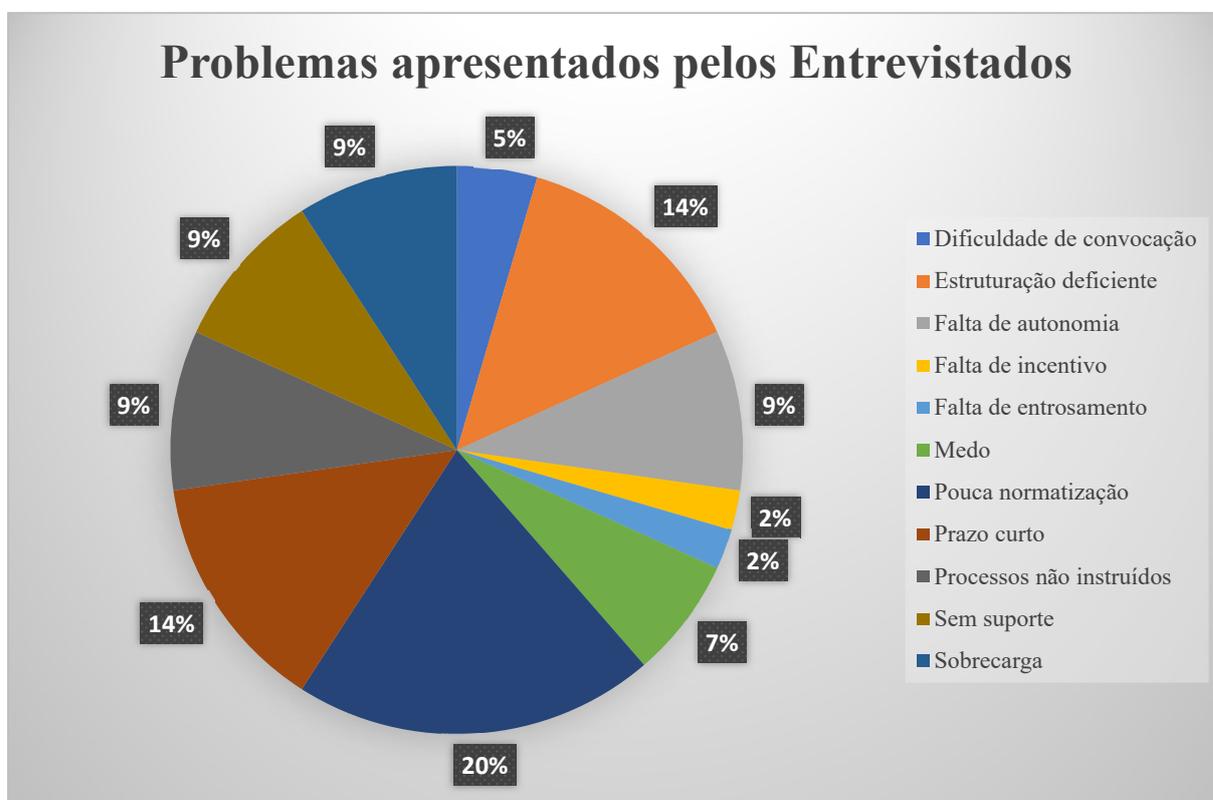
(continua)

Problema apresentado	Entrevistados que relataram
Dificuldade de convocação	2
Estruturação deficiente	6

(continuação)

Problema apresentado	Entrevistados que relataram
Falta de autonomia	4
Falta de incentivo	1
Falta de entrosamento	1
Medo	3
Pouca Normatização	9
Prazo curto	6
Processos não instruídos	4
Sem suporte	4
Sobrecarga	4

Fonte: produção do pesquisador.

Figura 5 – Problemas do regime disciplinar da Ufal apresentados pelos membros de comissão

Fonte: produção do pesquisador.

Portanto, a Figura 5, acima, apresenta a síntese de problemas declarados pelos quinze entrevistados na condição de membros de comissões processantes. Nota-se onze questões dignas de serem observadas, visto que funcionam como entraves à eficiente tramitação dos processos disciplinares discentes na Ufal.

O Quadro 19 apresenta que 02 entrevistados apresentaram problemas relacionados à dificuldade de convocação de envolvidos nas oitivas; 06, quanto à necessidade de melhoria na estrutura; 04 reclamaram de falta de autonomia; 01, explicitamente, quanto à falta de incentivo;

01, quanto à falta de entrosamento; 03 disseram ter sentido medo; 09 disseram sentir a carência de melhor normatização; 06 entenderam que o prazo para conclusão do relatório poderia ser maior; 04 alegaram que os processos não estava devidamente instruídos; 04 afirmaram não ter recebido o suporte necessário da universidade para adequada condução do PDD; e 04 expressaram que a designação à comissão acarretou uma sobrecarga de trabalho.

Disso, tem-se uma maior quantidade de problemas relacionados ao próprio processo disciplinar em si, decorrente de uma necessidade maior de normatização para os trâmites dos casos e que, direta ou indiretamente, interfere nas demais circunstâncias apresentadas pelos entrevistados para melhoria no regimento disciplinar discente na Ufal, a exemplo dos prazos que envolvem os PDDs.

Portanto, considerando esses pontos, abaixo se tratará sobre problemas apresentados pelos membros de comissão, conforme a organização de indicadores do Quadro 18.

4.6.2.1 Dos problemas relacionados à comissão

Na fala dos entrevistados, foi possível identificar questões relacionadas à autonomia, ao entrosamento e à composição das comissões. Conforme apontado no Quadro 17, todos foram designados por meio de portarias emitidas pelo gabinete reitoral, sendo selecionado um dos membros para atuar como presidente.

Ocorre que, como não há um quadro fixo de membros de comissão processante, a indicação se dá discricionariamente pelo(a) reitor(a) da Ufal. Assim, alguns entrevistados, mesmo sem serem perguntados diretamente sobre isso, deixaram a entender que aceitaram o encargo em respeito à determinação reitoral.

Entrevistado 01: “quando eu fui convidada e de certa forma foi um convite que a gente sabe que é uma convocação, na verdade”.

Entrevistado 04:

Eu tive que reorganizar as minhas atividades, porque quando a gente entra numa comissão, principalmente quando é uma atribuição que vem do gabinete reitoral, que não é, assim, não é como uma comissão que a gente, né, discute na nossa unidade de ensino, né, e, às vezes, surge o "não, eu quero", quem tem mais disponibilidade quer. Então quando vem assim do gabinete, a gente, é lógico, né, tem que se estar à disposição, atender o pedido, né, mas a gente tem que reorganizar toda a agenda.

Essa percepção de alguns membros de comissão se mostra relevante porque evidencia algumas dificuldades que podem ocorrer com a aceitação involuntária das obrigações de um PDD, visto que terão que reorganizar suas atividades, conforme explicado pelo Entrevistado

04. E que, parece ser notório, pela ótica do Entrevistado 01, se tratar de algo que esteja mais longe de uma opção do designado em participar ou não da referida incumbência.

Portanto, uma participação em comissão indesejada, se for o caso, geraria atrasos pela indisposição do membro e complicações nas relações entre os demais participantes. Como relatado pelo Entrevistado 09:

O outro membro da comissão, que era [OMITIDO], ele não apareceu nas reuniões. Então tudo, quando a gente queria alguma coisa, ligava. "E aí, [OMITIDO], o que o senhor acha?" "Não, a minha posição é pra desligamento". Mas, não tinha esse contato físico, né. Então, não existe isso. Uma comissão ela tem que se reunir. [...] A gente, inclusive, foi lá na [OMITIDO] porque o [OMITIDO] tava lá, né, aí, quando a gente chegou lá, né, nem conseguiu conversar com ele.

Isso leva a entender a importância do entrosamento entre os membros de comissão para o bom andamento dos trabalhos. Algo que felizmente houve em outras comissões, visto que relatado por dez entre os quinze entrevistados, conforme apresentado no Quadro 20.

Quadro 20 – Relato de entrevistados sobre entrosamento entre os membros da comissão

(continua)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 01	Basicamente, nós discutíamos, né, quais as atividades deveriam ser executadas, né, e distribuíamos tudo com a capacidade, tanto de conhecimento sobre o assunto, quanto tempo disponível pra executar aquela determinada atividade que seria desempenhada naquela semana, e todas as decisões, né, que foram tomadas elas foram tomadas em conjunto. Eu acho que a gente, não era nem necessariamente uma decisão democrática, eu acho que era um consenso, a gente chegava a um consenso de quais seriam as melhores decisões e quais caminhos a gente tomaria a partir daquele ponto com base no que havia sido executado e no ponto que a gente deveria chegar, né, ao final do processo.
Entrevistado 04	Os colegas que eu peguei são bastante cartesianos, né, e a tramitação, não tendo sido a indecisão dos três, a gente tá precisando encontrar o equilíbrio, né, pra não... "pera aí, eu enxergo aqui que é uma expulsão, excluir esse discente", "não, eu enxergo aqui que apenas uma advertência verbal é o suficiente". Até a gente encontrar esse equilíbrio, né, que, apesar de ser, de ter sido o presidente, mas eu entendia que tinha que haver um diálogo aberto e deixar à vontade e que, dos três, né, teria que ter a concordância pelo menos de dois e esses dois tentar convencer o terceiro, né.
Entrevistado 05	Houve uma certa divisão de tarefas que eu achei importante, principalmente considerando os diferentes graus de experiência de cada um dos membros, né, e mas essas divisões elas foram acordadas entre os próprios membros, a gente conversava e via até onde cada um poderia fazer e houve essa divisão de tarefas.
Entrevistado 06	Pelos outros membros da comissão, né, recebi muito suporte, suporte desde o mais básico até as mais complexas, onde foi importante na comissão a gente, um servidor com conhecimento notório, né, de jurídico, né, e ter também uma servidora que já conhecia bem a instituição, porque a minha preocupação, como também eu era novo na instituição, né, e entrando numa comissão que eu ainda não atuava, então tirou todo esse, assim, esse, digamos assim, esse medo de não ter a capacidade técnica suficiente de atuar, né. Mas aí isso daí foi tranquilizado com o apoio dos colegas, né, membros de comissão também.
Entrevistado 07	Cada um fazia uma parte e eu tentava gerir um pouquinho, sabe? Cada um fazia uma parte.

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 08	As opiniões, o ponto de visto, isso sempre havia, né, dos três, mas, pra, assim, redigir texto, pensar no próximo passo do processo, essas coisas era eu e o outro colega.
Entrevistado 12	Havia divisão de tarefa sim, bem específica e acordada, né.
Entrevistado 13	Na prática, o que houve foi que eu fiz todo, toda produção documental do processo, que passava pela revisão e meu colega dava sugestões e tal e ficou a meu cargo, né, e organização do processo como um todo e meu outro colega ficava responsável por entrar em contato com ele
Entrevistado 14	Na prática, a gente buscava fazer as coisas de forma bastante harmônica e homogênea.
Entrevistado 15	Fizemos um trabalho em grupo, fazendo a divisão de tarefas sem maiores problemas.

Fonte: produção dos pesquisadores

Mostra-se indubitável que o entrosamento é significativo para obediência ao princípio da utilidade do procedimento, visto a intenção de alcançar o objetivo pretendido com a melhor decisão possível, em concordância com o esposado por Justen Filho (2016) e com o ensinado por Mello, (2015), Carvalho (2020), Di Pietro (2020) e Grillo (2020) quanto à necessidade de o agente público desempenhar suas atividades com maior profissionalismo, produtividade e qualidade e com menos gasto para melhores resultados na prestação dos serviços e menos desperdícios nas atividades estatais.

4.6.2.2 Das dificuldades individuais sentidas por membros de comissão

Apresentadas as questões coletivas supramencionadas, tem-se agora a exposição de dificuldades particulares experienciadas por alguns membros de comissão e que devem ser objeto de análise deste estudo para apresentação de sugestões posteriores para melhoria da condução dos PDDs na Ufal. Dentre o relatado, tem-se: medo, sobrecarga, falta de incentivo, prejuízo às atividades rotineiras.

Dentre as práticas passíveis de penalidade, conforme disciplina atual do Regimento Geral da Ufal, estão condutas de agressão, seja física ou verbal. Com isso, situações que envolvem supostas atitudes de violência por discente podem acarretar medo por parte de membros processantes, especialmente componentes de comissão com pouca experiência.

Nesse sentido, relatou o Entrevistado 10:

Em relação ao processo, pra mim, o maior problema foi que eu achei, assim, em relação à segurança. Porque a gente lidou com uma pessoa em questão que agrediu alguém, né, e a comissão não goza de nenhuma segurança física, né, pra lidar com esse tipo de pessoa, que a gente não sabe se uma pessoa que já tinha sido, a gente, no decorrer do processo, né, já tinha sido presa, né. E aí a gente não sabe quando sair

dali, daquela, a gente teve contato, ele nos viu, né, a gente teve contato com a pessoa e aí a gente não tem segurança de quando sair dali, o que que vai acontecer, né, se ele pode vir a nos agredir, né, por conta daquela, daquele processo.

Também o Entrevistado 01 manifestou sua preocupação com a segurança:

É um processo disciplinar discente, mas o caso em que a gente trabalhou, ele tinha um fator de violência contra mulher e me deixou preocupada em relação ao meu trabalho por duas circunstâncias: primeiro que o aluno era discente do curso noturno de uma unidade que ficava ao lado da minha. A unidade em que eu trabalhava ficava lado a lado com a unidade e, por sinal, parte do que foi relatado, dos fatos relatados, aconteceram dentro da minha unidade de trabalho. Apesar de, obviamente, não ter presenciado, isso me assustou um pouco. E eu trabalhava justamente entrando no turno da noite, meu horário de trabalho era exatamente esse e eu era a última servidora a sair. No turno da noite, eu era responsável por fechar o Bloco onde eu estava trabalhando.

O Entrevistado 13, ao ser questionado especificamente se sentiu medo, respondeu:

Ah, sim. Porque ele, inclusive esse meu colega relatou que houve momentos bem tensos de achar que ele tava com uma coisa, com uma coisa, alguma coisa. E, por ele usar, não sei se outras drogas, mas o álcool ele usava, né, e sempre ia lá alterado. Então, eu falava muito isso, assim, pra os meus colegas, que eu não subestimo. Uma pessoa assim eu prefiro evitar realmente o contato porque a gente nunca sabe. Mas houve sim, por mim e por todas as pessoas que entraram em contato com ele de alguma forma, porque a conduta e a forma dele de falar era bem num tom de ameaça e, enfim. Então sim. Certeza.

Como visto, o medo acaba se evidenciando face à ausência de uma estrutura que dê apoio e segurança às comissões, e, especialmente, pelo fato de os membros terem que diligenciar para notificação dos envolvidos, realizar oitiva das partes e testemunhas, isso diante de casos que envolvem violência e, possivelmente, por se tratar de situação nova aos processantes, visto que os três entrevistados em referência só tiveram uma única atuação em PDD.

Além do medo, foi identificada por meio das entrevistas, situação de sobrecarga e prejuízo às atividades rotineiras que cada membro de comissão já desempenhava na Ufal. Com exceção do Entrevistado que possuía vínculo de discente de pós-graduação na universidade, os demais eram servidores da instituição e cumulavam as funções da comissão com as atividades inerentes ao cargo público, como declarações presentes no Quadro 21.

Quadro 21 – Resposta dos entrevistados quanto a sobrecarga e acúmulo de serviços

(continua)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 04	Prejudica? Prejudica. Porque a gente vai ter que rever agenda ou trabalhar além das quarenta horas e sempre. O pesquisador que fala que só trabalha quarenta horas, pode lá olhar o currículo que, né, a gente sempre trabalha mais do que as quarenta horas, lógico que sabendo que legalmente seria as quarenta, mas, enfim, extraoficialmente, né, e atrapalha nesse sentido, não posso dizer que não.

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 07	E, naquele, naquela época, salvo engano, salvo engano, porque tinha ali várias outras razões, foi um entra e sai, acredito que eu estava como [omitido]. Então, só pra responder a sua pergunta, eu senti sim, senti sim, e até cheguei a conversar com o Vieira, disse "Vieira, estou cheio de coisa aqui" "Mas, não você é formado em Direito, eu confio em você, pegue isso pra mim, por favor". Mas, assim, de fato, durante todo o período, algumas, algumas vezes eu tive que deixar um pouco o processo disciplinar um pouco de lado, às vezes, deixar um pouco o meu trabalho lá. Então, sim, de fato senti.
Entrevistado 13	As atividades do setor não foram reduzidas por conta disso, né, houve uma acumulação nas atividades.
Entrevistado 15	Toda atividade aditiva, todo trabalho aditivo ele, de certa forma, ele acaba por sobrecarregar um pouco e, dependendo da situação, gera detrimento de, entre aspas, um leve abandono de algo pra poder dar conta desse aditivo

Fonte: produção do pesquisador.

Não obstante, destaque-se que, dos quinze entrevistados, oito disseram que os encargos da comissão não prejudicam as atribuições das atividades rotineiras da Ufal, enquanto sete alegaram ter sentido prejuízos. Tal equilíbrio se dá, especialmente, pela composição mista das comissões e pelas diferentes formas de trabalhar. Certamente, por exemplo, como já até apresentado pelo Entrevistado 04 no Quadro 21, o docente que venha a ter muitos compromissos relacionados à pesquisa, como apresentado pelo Entrevistado 07, também possuirá dificuldade no sentido de cumular os trabalhos de comissão, bem como aqueles que tenha função de gestão na universidade.

Por fim, seja para aquele que ocupa o cargo de docente ou para aquele que exerce funções gratificadas ou cargo de direção, fica a pergunta sobre qual o incentivo para a participação de comissões de PDD. Será que apenas o benefício contributivo nas resoluções de casos envolvendo discentes seria suficiente para dar ânimo de aceitar o labor e realizar um trabalho de qualidade em comissões?

Com isso, se destaca o relatado pelo Entrevistado 08:

Eu acho que, culturalmente, a Universidade ela não tem uma cultura de fomentar a participação dos servidores em atividades como essa. Então, muitas vezes, os servidores ele não fica à vontade nesse tipo de atividade, seja porque ocorre em paralelo com o serviço habitual dele, seja porque é algo muito diferente, algumas vezes, do que ele rotineiramente atua, e, talvez, porque não exista, assim, uma cultura mesmo que traga uma satisfação pra o servidor de tá atuando nesse tipo de atividade, sabe? Algo que, por exemplo, conte como progressão. É uma cultura que não vê a participação no processo administrativo disciplinar como algo bom de ser feito, como algo importante para a Instituição pra cultivar, assim, o dever, a ética, a lei, não é algo que é visto sob esse ponto de vista.

Assim, tanto quanto aceitar fazer parte de comissões e permanecer nelas por subserviência do superior hierárquico que o designou, como fazer parte de comissões com

sobrecargas, prejuízo às funções e falta de incentivo, tudo isso pode se tornar motivo para causar PDDs ineficientes, visto que prejudicam a conduta profissional que se espera do agente público que, no dizer de Lacombe e Heilborn (2008) e Chiavenato (2014) é fazer bem e da maneira correta.

4.6.2.3 Da estrutura na Ufal para o andamento dos trabalhos da comissão

Ao tratar da estrutura para o desenvolvimento das atividades de comissão de PDD na Ufal, levou-se em consideração o suporte dado pela universidade e também a necessidade de estruturação de um setor específico para tratar de demandas da comissão relacionada ao regime disciplinar discente na instituição.

Observa-se as falas conforme Quadro 22.

Quadro 22 – Observação dos entrevistados quanto à estrutura para desenvolvimento das atividades das comissões

(continua)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 01	Eu acho que a ausência de um local específico pra que as atividades ocorressem foi um fator limitante. Eu acho que, talvez, a falta de espaço físico pras atividades ocorrerem, a gente tinha uma variação muito grande. Por exemplo, até mesmo no local onde ocorreram os depoimentos. Algumas vezes foram em determinado setor, outras vezes em outro, de acordo com a disponibilidade de espaço nesses locais. Então, por exemplo, ok, a gente fez uso da nuvem para armazenar as informações do processo, pra armazenar documentos, pra armazenar os depoimentos, tudo isso foi feito na nuvem. Mas, às vezes, o computador da sala que estava disponível pra gente não estava adequado, ele não tava com funcionamento bom, o ar condicionado não funcionava. Então, tomar depoimento no calor. Impressora pra poder imprimir os documentos e entregar pras assinaturas. Então, tudo isso acho que foram fatores que limitaram um pouco as atividades, né. Esse eu acho que é um dos problemas.
Entrevistado 03	Geralmente, isso, isso, esse processo, essas denúncias são tratadas de alguma forma nas Unidades e, depois, por falta de conhecimento, por falta de entendimento de como processar, de como procedimentalizar a apuração, eles encaminhavam pra, encaminhava essas acusações pra a Pró-Reitoria de Graduação como se fosse um órgão que tivesse competência pra apurar no lugar deles.
Entrevistado 09	A gente não teve suporte nenhum. Apenas o documento, a portaria nomeando. E a gente que teve que trabalhar por iniciativa própria, né. [...] Eu acho que deveria haver um órgão ou um grupo que acompanhasse a comissão. E esse grupo ficaria responsável por colher as informações se a comissão está fazendo levantamento, se está tendo dificuldade, se realmente estão fazendo essas diligências que eu acabei de falar pra você, que são importantes, né, e acompanhar pra ver se realmente se a posição da comissão foi acatada, né
Entrevistado 10	Eu acho, assim, que poderia existir, né, uma sala. Já existe a Corregedoria, né, então, assim, nos dias de reuniões, a gente saía procurando salas para poder, a gente fez reunião no Comitê de Ética, se eu não me engano, fez reunião na sala da Corregedoria. Então, assim, eu acho que não existe um espaço definido, né, pra que essas reuniões sejam realizadas.

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 13	<p>Essa questão era muito limitada. Eu usava meu setor de trabalho, né. Não é como no caso da Corregedoria, né, dos PADs em que a Corregedoria tem uma estrutura lá própria à disposição dos membros das comissões. Então, isso também foi uma dificuldade porque é um assunto muito delicado, né, os processos correm em sigilo. Então, o ideal era que a manipulação dos processos e impressão dos documentos tudo fosse feito num local mais reservado. Não foi o caso.</p> <p>[...]</p> <p>E, como um todo, além disso, não há um setor ou algum servidor, alguém que seja responsável pelo acompanhamento desses processos disciplinares, como a Corregedoria pra os servidores. Isso também era um problema, porque isso ficava concentrado na Assessoria Técnica, no Gabinete da Reitoria, que, ao meu ver, não era o local adequado pra isso.</p>
Entrevistado 14	<p>A gente tinha sempre que usar ou o espaço físico e a aparelhagem da SECS ou a, é era essa opção. A gente não tinha onde se reunir.</p> <p>[...]</p> <p>Comissão não era uma Comissão física, a cada processo uma Comissão era designada por portaria. Mas, se houvesse uma comissão física, não havia uma sala pra reunião, não havia uma sala pra oitiva. Então, a estrutura física para qualquer comissão não existe, a gente tem sempre que se adaptar a estrutura de um setor qualquer da reitoria. Deveria haver, na minha opinião, uma sala dedicada a comissões de processo administrativo, mas não existe.</p> <p>[...]</p> <p>Então, eu acredito que um PAD conduzido por uma comissão em um ambiente com estrutura mínima, com aparato logístico mínimo, com condições de dar andamento aos trabalhos de forma exclusiva sem se preocupar com as demandas de seu setor de origem e com maior celeridade dos demais setores fornecendo as solicitações que a comissão solicitar, acredito que os processos andariam de forma muito mais célere e sim eficaz</p>

Fonte: produção do pesquisador.

O relato sobre ausência de suporte conforme Entrevistado 09, pode ser compreendida ao verificar que a Ufal não dispõe de normativo específico ou manual de orientação para condução de PDDs e nem possui um sistema de padronização dos trâmites ou setor específico que sirva para fiscalização e organização dos procedimentos. Não obstante o gabinete reitoral ter sido responsável pelas designações, cabe às comissões a auto-organização para fazerem reuniões, impressões e demais necessidades para andamento de seus relatórios.

Assim, é comum que elas se utilizem o espaço de onde algum de seus membros esteja lotado, utilizando os equipamentos daquele espaço. Ou que, na medida que se utilizam analogicamente dos procedimentos afetos ao PAD, acabem por utilizar também o espaço da Corregedoria para condução das atividades. Ademais, percebeu-se pela fala de alguns componentes de comissão que alguns ainda podem entender ter a Corregedoria relação direta com os PDDs. Conforme se infere pela alegação do Entrevistado 04:

Chegou o momento até de a gente querer conversar com a Corregedoria, né, pra ver qual seria o amparo legal deles, principalmente nessa segunda, essa segunda, o processo voltando, a gente, né, a gente pretende consultar a Corregedoria, né, porque foi mais grave.

Bem como o Entrevistado 02: “tanto a Corregedoria deu o suporte até o limite que a gente estabeleceu, né diante dessa dessa dessa questão que era uma coisa que extrapolava a questão do processo disciplinar.”

Ora, se não há setor específico para tratar dos PDDs e se as comissões estão utilizando por analogia o rito dos PADs, conforme orientação da Procuradoria Federal junto à Ufal pelo Parecer 167/2021 (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2017), é compreensível que os membros recorram à assistência da Corregedoria seccional da Ufal para tirar dúvidas e utilizar o espaço. Não obstante, é importante observar os limites dessa correspondência, como salientado pelo Entrevistado 02, visto que os casos em questão são específicos para discentes e não de servidores.

4.6.2.4 Dos desafios atrelados ao trâmite do PDD

Conforme os elementos apresentados acima, o próprio PDD possui alguns desafios, visto que pode ser compreendido com ótica diferente pelos envolvidos, haja vista, entre outros fatores, a ausência de normativo específico que o discipline, que gera algumas dificuldades, como problemas em convocação de partes e testemunhas e também quanto à eficiência na instrução processual.

Como já relatado alhures, a Ufal não possui normatização específica para disciplinar seus PDDs. Diante dessa situação, ao serem indagados sobre problemas e dificuldades enfrentadas enquanto membros de comissão, nove entrevistados apresentaram a necessidade de maior normatização para os casos e situações disciplinares como visto no Quadro 23.

Quadro 23 – Observação dos entrevistados quanto à necessidade de normatização dos PDDs na Ufal

(continua)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 02	É, justamente a gente tentava utilizar, a falta de um regramento próprio, que a gente tentava utilizar analogias, né, e em relação a processos do funcionalismo público, do, outros processos da universidade, mas havia pouca regulamentação específica.
	Olha, Rafael, é o seguinte, eu acho que o grande problema da Universidade hoje é a falta de uma regulamentação específica pra o, a gente pode chamar assim, não tem nem uma nomenclatura, né, mas, por exemplo, pra tratar dessa apuração, como se fosse, a gente pode fazer uma analogia com o processo disciplinar, que o é o administrativo disciplinar, que é aquele que trata dos servidores públicos e isso você não tem um código, uma norma que regulamente a apuração discente, de problemas discentes, de infrações ou infrações disciplinares, né, dos discentes, e isso causa insegurança jurídica pra comissão e para o discente que está sendo acusado. [...]

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 03	<p>O problema maior é exatamente essa falta de regulamentação específica no âmbito da Universidade, há necessidade, dado a quantidade de alunos e a quantidade de problemas que surgem, né, naturalmente, interpessoais, na maioria, e esses problemas têm que ser tratados de alguma forma, de uma forma mais específica.</p> <p>[...]</p> <p>Eu acho que o desafio é esse, você construir uma norma interna na Universidade que garanta uma especificidade para os casos dos estudantes, né, eu acho que isso é urgente.</p>
Entrevistado 04	<p>Vou ser bem sincero, Rafael, a gente ficava meio que às cegas, a gente não recebeu nem as ferramentas. Os processos chegavam, como é que iríamos fazer? É, tem que ter regimento, tem que ter alguma IN, vamos atrás. Ah, não, vamos primeiro para o Regimento Geral, interno, aí tinha lá questão disciplinar. Ah, onde foi que aconteceu? Na RUA. Tem regimento? Tem que ter, vamos lá na RUA. Então a gente foi assim mesmo que, sabe.</p>
Entrevistado 05	<p>Além disso, ao longo do processo, a gente percebeu que as normatizações internas da Universidade muitas vezes não contemplavam ou a gente via algumas discrepâncias entre normas, regulamentos e isso gerava um pouco de dificuldade sobre o que fazer, como aplicar.</p>
Entrevistado 06	<p>A gente sabe que tem um Regimento, né, a gente sabe que tinha os itens, né, envolvimento, mas a gente viu que a Universidade ela precisa, nesse quesito aí, produzir, né, um material onde enquadrasse toda essa necessidade, né, de um código de ética, até porque a gente sabe que, num processo evolutivo, até enquanto a gente enquanto sociedade mesmo, a gente sabe que as leis, as normas, os regimentos, elas precisam de adaptações, né, precisam de atualizações, e eu vejo que a Universidade ela carece, realmente, de uma atualização e de um trabalho especificamente nesse caso, né. A formulação de um código de ética, né, onde a gente pudesse contemplar desde infrações, né, leves, né, infrações médias e até graves, né. Qual seria, digamos assim, a pena, eu falo pena, mas porque, no momento não tenho uma palavra sinônima para substituir, que seria aplicada a essas ações infrativas, né. Então, assim, isso é a evolução da sociedade, do comportamento, né, dentro da sociedade que a Ufal precisa, pra fazer esse código de ética, né voltado pra esse público dela, né, dos estudantes, e que nos desse, assim, um leque, né, não precisa ser um leque vasto, mas um leque onde a gente pudesse enquadrar mais facilmente uma atitude ou uma visão do estudante e uma pena, assim, mais, mais condizente com a sua atitude.</p>
Entrevistado 07	<p>A única coisa que eu lembro, assim, que me deixou um pouco preocupado é que eu não, não, eu percebi que a Ufal até, de certa maneira, a legislação geral, eu sou formado em Direito, meu foco é no Direito Administrativo, e eu percebi que a gente não tem uma legislação muito específica pra o processo disciplinar discente, tanto que a gente tentou utilizar um pouco o processo disciplinar do servidor público de uma maneira geral; e a Ufal, o Estatuto da Ufal, Regimento Interno, Estatuto, porque os dois documentos são um só, né, não lembro exatamente qual dos dois é, mas ele aponta alguns itens como sendo possíveis de serem punidos e, assim, é uma coisa muito restrita. A única coisa que eu acho que poderia ser modificada seria debruçar melhor sobre um regimento mais específico e que desse passo passo pra que o servidor tivesse mais segurança. A gente teve que se debruçar muito sobre como é que a gente ia agir pra que não gerasse nenhum tipo de nulidade, entendeu? Então acho que isso, melhorar um pouco o regimento, a legislação, até interna da Ufal mesmo, sabe.</p> <p>[...]</p> <p>Eu percebi é que a legislação, a normativa, ela é muito falha, ela não tem uma diretriz muito definida e o servidor, de vez em quando, se vê um pouco com medo, né, de ocorrer algum erro.</p>
Entrevistado 09	<p>Como não tem nenhuma lei específica pra o discente da universidade, a gente fica sem base pra dar um parecer, pra dar uma decisão, então seria interessante que tivesse.</p>
Entrevistado 13	<p>Não há uma regulamentação tão aprofundada, digamos assim, como é pra o PAD de servidor. Até coisas básicas como atribuir a conduta que tá descrita com a punição, assim, não tava muito claro, tinha uma lista de conduta e a lista de punições possíveis, mas não era graduado, né, como lá no PAD de servidor. Isso foi o principal.</p> <p>[...]</p>

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 13	Mas a principal, principal problema eu diria que é realmente a falta de regulamentação detalhada no geral e ausência de atribuição da conduta pra, condutas previstas, pras punições passíveis do aluno sofrer.
Entrevistado 14	Não havia um rito, assim, um protocolo a ser seguido, a gente via a necessidade daquele momento e dava os encaminhamentos pra que aquela demanda fosse atendida.

Fonte: produção do pesquisador.

Logo, o clamor por uma normatização mais aprofundada quanto aos PDDs se mostra notório pelas posições dos entrevistados, conforme Quadro 23. Trata-se, dentre todos os problemas relatados, o de maior frequência e, inclusive, o gerador de outras dificuldades pelos membros de comissão.

Conforme visto, a falta de uma norma específica para casos disciplinares discentes gerou uma abertura quanto a qual rito a ser seguido (relato pelos Entrevistados 02, 04, 05, 07, 09 e 14). E também dificuldades quanto: à dosimetria da sanção punitiva (relato pelo Entrevistado 13); à adequação do procedimento aos discentes (relato pelos Entrevistados 03 e 06).

Ademais, como não há orientações específicas para o desenvolvimento dos procedimentos, alguns membros de comissão também apresentaram dificuldades para convocação de partes e testemunhas e também quanto à eficiência na instrução processual.

O Entrevistado 06 citou a fato de não ter conseguido entrar em contato com o discente envolvido no PDD:

A gente só teve dificuldade, realmente, quando a gente precisou, né, fazer um interrogatório de alguns citados, né, no processo e, especificamente, do réu, né, se assim posso chamá-lo. Então, assim, a dificuldade foi essa por que a gente não, apesar de saber a localização do discente, a gente não conseguiu o contato com ele, né.
[...]

A gente, mesmo assim, tentou contato com ele pelo contato de e-mail, que ele tem o cadastro como estudante da Universidade, a gente tentou contato com ele por whatsapp, né, por plataformas digitais e, por fim, a gente enviou o processo para a Procuradoria para que pudesse se posicionar quanto, em relação, a gente, qual o método, né, e aí eu digo legal, válido, né, que a gente pudesse adotar para fazer esse interrogatório que não foi possível.

Pode-se se inferir que tal dificuldade se deu pela falta de instrumentos e orientações relacionadas a convocação ou negativa de comparecimento. De tal forma que o referido entrevistado, juntamente com os outros dois membros que compunham a comissão, tiveram que obter posicionamento da Procuradoria Federal, que é o órgão de assessoria jurídica da universidade, para saber os procedimentos à realização do interrogatório não efetivado até então.

4.6.2.5 Da percepção de melhoria para os resultados de PDD

Os entrevistados ainda apresentaram necessidades de *feedback* dos relatórios apresentados e decisões que se voltem a medidas restaurativas e não apenas sanções excludentes. O que faz sentido visto que, não obstante os PDDs poderem ter natureza sigilosa, após seu encerramento passam ter caráter ostensivo e com isso, prestar obediência ao princípio da publicidade do procedimento, como já lecionado por Jenkins, Popova e Sheldon (2018) e por Prateppornnarong e Young (2019).

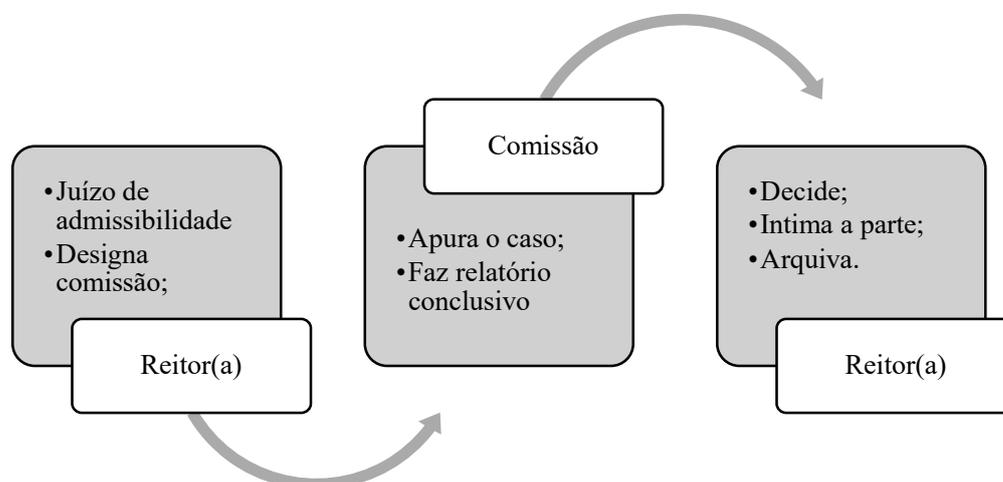
Primeiramente, a insatisfação dos membros de comissão processante se dá porque, quando da conclusão dos PDDs, após apresentar o relatório para análise pelo reitor da Ufal, as decisões não são publicizadas aos membros do trio que realizou a apuração. Conforme relato do Entrevistado 09:

O processo foi encaminhado ao Gabinete e a gente não teve nenhuma resposta mais. Apenas assinamos um termo lá e a nossa posição. Depois disso, não tivemos mais nenhuma informação, nem por e-mail, nem telefone, nem pra dizer "olhe, o processo tramitou e a posição, a decisão do reitor foi essa", né. Porque, na verdade, a comissão tava ali pra apurar, né, ela tá ali pra averiguar e dar um parecer, mas quem assina de fato e que, com base num parecer, toma a decisão é o reitor, né.

Então, esse pós-processo é um ponto a ser analisado. O Entrevistado 10 também apresentou essa preocupação ao afirmar “eu acho que eu senti falta de um pós-processo”. Ocorre que, do modo como o processo vai à Comissão, essa formada por membros inexperientes em PDDs e que se esforçam para concluir o relatório, o caso também aparenta ter um fim súbito.

A Figura 6 resume o ciclo de vida atual dos PDDs na Ufal:

Figura 6 – Ciclo dos PDDs na Ufal



Fonte: produção do pesquisador

Nota-se, então, que, à comissão, se resumem as ações investigativas para subsidiar a decisão reitoral. Após seu relatório, a responsabilidade decisória e prosseguimento com os atos decorrentes do PDD cabem ao gabinete reitoral, visto que neste se encontra a autoridade instauradora.

Desse modo, as os pontos de melhoria apresentados não se limitam à fase inicial do processo disciplinar discente ou ao deslinde das ações da comissão processante. Fica salientado que cabem ajustes aos resultados da apuração disciplinar, mormente quanto à aplicação de penalidades.

De acordo com o Quadro 24, quatro entrevistados indicam que a Ufal poderia adequar um pós-processo com resultados mais efetivos e mais transparentes, apresentando preferência por uma justiça restaurativa à aplicação de penalidade excludente.

Quadro 24 – Sugestão de entrevistados quanto a um pós-processo

(continua)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 04	Expulsão pra mim é excluir da sociedade, é excluir de tudo, eu não consigo, eu tenho dificuldade em trabalhar com exclusão, porque, em toda minha vida, enquanto docente, eu comecei, eu dei aula já da de menino de dez anos até pessoas que teriam idade de ser meus avós, né, educação de jovens e adultos já dei aula, né, hoje eu dou aula pra doutorando, pra mestrando, então, eu sempre acredito que a gente consegue modificar aquela pessoa e a gente excluir é a gente retirar essa, retirar dele essa possibilidade de querer modificar. Pode ser que ele nunca queira, mas eu não me sinto no direito de desistir. Então eu tenho, essa questão de exclusão, eu tenho muita dificuldade. A leitura que eu faço dos outros dois colegas é que eles me acompanham em partes nesse sentido, né. [...] Essa pegada que a gente foi tendo de ter muito cuidado com o que falar por não ter certeza e, até porque, poderia não ser, de repente, prejudicar mais esse aluno, porque o aluno, quando tá nessa situação de rebeldia, por experiência na educação, ele tá gritando, ele tá chamando atenção de alguma forma. Tem que ser punido, tudo aquilo que não tem disciplina vira bagunça, vira bagunça, né. Que a gente até, dando sugestão de ter um acompanhamento psicológico, né, de indicando o NAI nesse sentido, né, mas seria isso
Entrevistado 05	Minha primeira dificuldade, Rafa, na verdade, foi que no final a gente tem que emitir um julgamento, né, e, no princípio, fiquei muito preocupado, eticamente, moralmente, sobre, vamos dizer assim, o impacto de um julgamento falho de minha parte poderia ter na vida de uma segunda pessoa, de uma terceira pessoa.
Entrevistado 06	Muitas vezes a gente, enquanto servidor da instituição, a gente pensa no que aquela decisão pode levar para a vida daquele estudante. Muitas vezes um ato punitivo ele não é corretivo, né. Então é mais preocupado com essa situação do que de que faltou, né, a Ufal ter uma coisa, assim, que nos aparasse, né, eu acho assim, pra gente, de repente, tomar uma decisão mais, mais, não digo relevante, mas uma decisão mais enquadrada, né, com a situação.
Entrevistado 10	Eu não sei dizer a você se a Universidade ela, que trabalho ela faz depois pra essa pessoa, tem alguma, eu realmente não tenho conhecimento disso, se existe, eu não tenho conhecimento, mas o que que vai ser feito pra, de repente, essa pessoa melhorar a atitude dela, já que ela tá dentro de um contexto de um Centro Educacional, digamos assim? Que que pode ser feito pra que ela se torne um ser humano melhor? Ou, assim, já vai ser descartado, não tem jeito mais? Entendeu? [...]

(continuação)

Entrevistado	Conteúdo de Citação
Entrevistado 10	Aí a Universidade ia realizar uma punição dessa de fato e o que que ia ser dessa pessoa depois dessa punição, né, dessa expulsão, né? Minha opinião, ele deveria ter um acompanhamento psicológico obrigatório. Eu não sei como é que se daria isso legalmente, mas deveria ter um acompanhamento psicológico obrigatória; poderia desempenhar algumas funções dentro da Universidade como medida disciplinar, realmente, né, em termos de, voltados pra educação. Ah, fulano, você vai precisar estudar isso aqui e você vai escrever um artigo sobre isso aqui, sobre o Direito da mulher, por exemplo, já que ele agrediu uma mulher, né. Eu acho que o atendimento efetivo, pra mim, assim, eu acredito muito nas terapias, acredito muito, acredito que pode mudar o ser humano sim, pode melhorar, torná-lo melhor, e é isso. Eu não vejo que tem esse tipo de atitude dentro da Universidade não. Cabou, cabou.

Fonte: produção do pesquisador.

Inicialmente, cabe ressaltar que o fato de o Entrevistado 05 ter relatado sua preocupação em emitir um julgamento que gerasse repercussão negativa ao discente, diz respeito, pelo contexto, ao relatório que ele, juntamente com os demais componentes, elaborará e servirá como subsídio para julgamento reitoral.

De todo modo, o cuidado aqui exposto discute a associação entre punição e correção do aluno, cabendo a preferência de um processo que culmine numa justiça restaurativa em detrimento de uma sanção excludente, visto que essa última tem seu sucesso no que diz respeito à criminalização e ao impedimento para a aprendizagem, conforme Wolf, Kalinich e Dejarnatt (2016).

Por outro lado, a vergonha reintegrativa, na ótica de Bleakley e Bleakley (2019), ou a justiça restaurativa, mencionada por Macleod *et al.* (2018), se enquadram na visão dos entrevistados em comento, visto que enfatizam a reparação como melhor caminho e que a remoção de discente é caso apenas para conduta persistente e perigosa em atos extremos de violência.

Por isso, é salutar que se cogitem alternativas para que a conclusão dos PDDs na Ufal, e em quaisquer IES, possa alcançar a finalidade pretendida e obtenção da melhor decisão possível, conforme observou Justen Filho (2016).

5 PLANO DE AÇÃO

Neste capítulo, apresenta-se um plano de ação para minimizar PDDs ineficientes na Ufal e combater as dificuldades enfrentadas por membros de comissão constatadas pela pesquisa, bem como apresentar um meio para garantia da segurança jurídica aos envolvidos em questões

disciplinares discentes e para que a universidade seja referência ao lidar com tais questões diante de outras IES.

Primeiramente, destaca-se que, a despeito da disciplina constante no Regimento Geral da Ufal (artigos 90 a 94) e de haver lei específica (Lei 9.784/99) que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, os PDDs na Ufal carecem de um rito específico e de regramentos exclusivos aos discentes. O §1º do art. 90 do Regimento universitário diz que “Na aplicação das penas previstas neste artigo, serão observadas as seguintes prescrições, a serem regulamentadas em Resolução do CONSUNI” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS, 2006).

No entanto, até o presente momento o Conselho Universitário ainda não se debruçou sobre o tema para apresentar quaisquer regulamentações necessárias ao caso. Diante disso, nos autos do processo administrativo nº 23065.038226/2018-61, a Procuradoria Federal junto à Ufal, por meio da Nota 00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU, trouxe relevante opinião à gestão universitária:

10. Em razão disso, recomenda-se, desde já, que a gestão universitária avalie a possibilidade de estabelecer normativo interno com essa finalidade, de sorte que apurações dessa natureza possa se efetivar com maior celeridade, segundo procedimento previamente estabelecidos, a exemplo do que já fizeram UFFS (Res. nº 7/CONSUNI/UFFS/2019), Univasf (Res. nº 06/2015/Consuni/Univasf) e UFABC (Ato Decisório ConsUni nº 173), conforme cópias em anexo. (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2020)

Ocorre que, pelo fato de o referido processo disciplinar discente não ter sido efetivo, haja vista o discente envolvido ter perdido vínculo com a Instituição e, conseqüentemente, ter havido a perda do objeto, a assessoria jurídica da universidade, ou seja, a Procuradoria Federal, recomendou o estabelecimento de normativo interno de modo a combater a morosidade nesses procedimentos.

Ademais, saliente-se que, diferente do que ocorre com os servidores públicos envolvidos em PADs, os discentes que respondem processos disciplinares não mantêm longos anos de vínculo com a instituição. A depender da situação acadêmica, podem estar há poucos anos ou há poucos meses de uma colação de grau e, com isso, na iminência da perda de vínculo com a instituição, fazendo-se necessário que os PDDs sejam organizados e que primem pela celeridade.

Portanto, o Quadro 25, abaixo apresentado, traz ações de planejamento que visam contribuir com a maior eficiência e eficácia dos PDDs na Ufal, bem como soluções para problemas identificados na presente pesquisa no que diz respeito ao regime disciplinar ao corpo discente da instituição pesquisada.

Quadro 25 – Plano de ação

(continua)

Nº	Dificuldade encontrada	Planejamento				Verificação
		O quê?	Quem?	Como?	Quando?	Resultados (esperado)
01	Inexperiência e imperícia de membros de comissão	Realizar cursos de capacitação a membros de comissão processante	PROGEP-Capacitação	Online ou presencial	Anualmente	Membros de comissão capacitados e habilitados para melhor condução do PDD
02	Falta de suporte às comissões	Designação de equipe para atender as comissões	Reitor	Designação por portaria	2021 ou o mais breve possível	Membros de comissões instruídos e
03	Falta de incentivo à participação de comissões de PDD	Regulamentar dispensa das atividades rotineiras do setor que se encontra lotado	Setor que o membro de comissão se encontra lotado	Normativo interno e processo administrativo	Na designação da comissão	Membros de comissão mais dispostos à execução do trabalho apuratório.
04	Indisponibilidade de regulamentação específica para o PDD	Elaboração de Código de Conduta Discente	CONSUNI	Discussão de minuta em sessão	2021 ou o mais breve possível	Universidade dispor de um regulamento que discipline especificamente os seus PDDs
05	Desinformação de parte da comunidade acadêmica de como se procede o PDD na UFAL	Divulgação do Código de Conduta Discente	Ascom	Pelo site	Assim que o CCD estiver vigente	Acessibilidade e transparência quanto ao rito do PDD
06	PDDs instaurados sem necessidade	Adotar juízo de admissibilidade quanto à possível prática passível de pena realizada por discente.	Unidade Acadêmica - UA a que o discente esteja vinculado.	Por meio de comissão designada pela UA para tal fim.	Assim que houver ciência pela Administração do ato a ser averiguado.	Apuração apenas de casos que sejam passíveis de aplicação e penalidade.
07	Conflitos de fácil e rápida conciliação geradores de PDD	Instituir Comissão Permanente de Mediação Disciplinar Discente (CPMDD)	Reitor	Por portaria	Após aprovação do CCD	Conclusões rápidas de conflitos de menor complexidade.
08	PDDs não instaurados	Sensibilizar as Unidades Acadêmicas quanto ao dever de apuração disciplinar	Gabinete da Reitoria	Fórum de Diretores	2021 ou o mais breve possível	Segurança jurídica e cassação de impunidade.

(continuação)

Nº	Dificuldade encontrada	Planejamento				Verificação
		O quê?	Quem?	Como?	Quando?	Resultados (esperado)
09	Entraves à instrução processual	Dar autonomia às comissões para requisitar informações e documentos na universidade	Reitor	Normativo no CCD	Na aprovação do CCD	PDDs mais céleres.
10	Ausência de acompanhamento dos resultados e impactos	Criar sistema de controle e monitoramento dos resultados	Gabinete da Reitoria	Implementar controle de relatório e prazos de PDD	Assim que o CCD estiver vigente	PDDs monitorados e possíveis problemas corrigidos em tempo hábil

Fonte: produção do pesquisador.

Cabe destacar que o item nº. 01 não depende exclusivamente da Progep, visto que envolve questão orçamentária. Entretanto, havendo verba disponível para cursos de capacitação, é mister que essa demanda seja atendida para adequada continuidade dos procedimentos disciplinares discentes com eficiência.

Um Código de Conduta Discente visa disciplinar o regime disciplinar na Ufal quanto a práticas sujeitas à penalidade por alunos da instituição, visto a existência de lacuna quanto a regulamentação do processo disciplinar discente, necessitando, assim, uma maior orientação quanto ao trâmite processual, deveres da comissão, direitos dos envolvidos, aplicação de sanção e demais circunstâncias correlatas à apuração de possíveis infrações no âmbito da universidade.

Saliente-se que, após a conclusão dessa proposta, fruto direto deste trabalho, o pesquisador se responsabilizou em enviá-la para a Assessoria Técnica do Gabinete Reitoral da Ufal analisar e realizar ajustes necessários para sua implementação por meio de seu Conselho Universitário.

Paralelamente ao código retromencionado, se inclui a sugestão de equipe específica designada pelo gabinete da reitoria da Ufal para atender às comissões processantes, dando suporte às mesmas e viabilizar um monitoramento dos trâmites dos PDDs para que esses sigam com a celeridade e efetividade devidas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, a proteção do interesse público é consubstanciada nos poderes/deveres da Administração Pública, que, dentre outros, se cumpre na observância ao dever disciplinar, por meio de apurações obrigatórias aos que se encontram institucionalmente vinculados ao ente específico.

Atualmente, a Universidade Federal de Alagoas, pela autonomia que lhe confere o art. 207 da Constituição Federal e pelo poder/dever disciplinar que lhe é inerente, tem o condão de regular os procedimentos disciplinares quanto aos que se encontram vinculados a si, incluindo os discentes. Nesse mister, a pesquisa investigou os PDDs na Ufal para, ao final, propor um Código de Conduta Discente.

Portanto, tem-se que os objetivos dessa pesquisa foram alcançados. Primeiro, por meio da análise do Regimento Geral da Ufal e do Parecer 167/2017 e Nota 24/2020 da Procuradoria Federal junto à Ufal, verificou-se que os procedimentos de investigação discente no âmbito disciplinar da Ufal se dão por meio de quatro artigos, a saber do 90 ao 94 do Regimento da Universidade e, subsidiariamente, regula-se pela Lei nº 9.784/99, que trata do processo administrativo na Administração Pública Federal, e pela Lei nº 8.112/90 quanto à analogia do procedimento aplicado a sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (PADs).

Depois, através de informações fornecidas pela plataforma FalaBR, foi possível mensurar o quantitativo de violações regimentais praticadas pelos estudantes de graduação na modalidade presencial dentro da Ufal, no Campus A. C. Simões, e sua relação com os resultados dos procedimentos disciplinares instaurados entre os anos de 2015 e 2020. Com isso, foi identificado que de 11 PDDs abertos, 02 concluíram com pena disciplinar, 06 não foram concluídos, 01 foi sobrestado e 02 foram arquivados por perda do objeto.

Ademais, também se constatou equilíbrio na proporção das categorias das vítimas e de uma possibilidade de alguns casos passíveis de abertura de PDD não terem sido instaurados, pela ausência de representatividade de diversas Unidades Acadêmicas quanto à atuação disciplinar no Campus A. C. Simões. Outrossim, por informações fornecidas pelo DRCA, houveram suspensões que, estranhamente, não estavam associadas a PDDs informados pela instituição, o que evidencia possível desorganização pela falta de um rito disciplinar mais específico ao caso.

Nesse contexto, percebeu-se que, conforme análise dos questionários aplicados junto a membros de comissões, a discentes e a servidores da Ufal, há possibilidade de melhoria quanto à transparência do regime disciplinar discente na Ufal. As respostas apresentam que a maioria

dos respondentes dos três segmentos se mantiveram neutros e moderadamente discordantes quanto às afirmações indicativas de transparência dos procedimentos em comento.

Em terceiro lugar, atendeu-se ao objetivo de analisar as condições de efetividade na instauração e condução de PDD no período de 2015 a 2019 no âmbito da Ufal conforme exame das entrevistas e dos questionários realizados. Por meio da análise das entrevistas, constatou-se problemas relacionados à comissão, a questões individuais, à estrutura para o regime disciplinar, ao processo e aos resultados.

Conforme relato dos entrevistados, há necessidade de melhorias na autonomia, entrosamento e composição das comissões e contornar situação de medo, sobrecarga, falta de incentivo, prejuízo às atividades rotineiras, bem como aprimorar o suporte dado pela universidade, fornecendo adequada estrutura para comissão de PDDs. No mais, quanto aos processos e resultados, apontou-se problemas relacionados à falta de normatização, dificuldades em convocação dos envolvidos e na instrução processual e necessidades de *feedback* dos relatórios apresentados e conclusões que se voltem a medidas restaurativas e não apenas sanções excludentes.

Igualmente, o quarto objetivo foi atendido também por informações pela plataforma FalaBr para obtenção de informações de quantidade de PDDs, especificações das infrações apuradas e em apuração e quantidade de processos concluídos com sanção de exclusão ou suspensão de 2015 até 2020 nas universidades federais das capitais, com resposta de 29 dessas instituições. Pelos dados obtidos, concluiu-se que a Ufal mantém o mesmo nível de procedimentos instaurados que as demais instituições, porém está aquém quando se trata de penalidades aplicadas.

Por fim, os dois últimos objetivos foram alcançados pela realização de avaliação *ex post* da política atual dos PDDs na Ufal e de avaliação *ex ante* da proposta do CCD na Ufal como nova política na universidade, tudo conforme os guias práticos de avaliação da Presidência da República.

Com isso, foi possível compreender que, além de produzir instruções escritas, a instituição pode fazer uso de um modelo de gestão por competências, observados os limites de reposicionamento permitidos no setor público ou, até mesmo, se for o caso, repensar o desenho organizacional, de modo que possibilite maior fluidez às comissões processantes. Ademais, a pesquisa concluiu ser pertinente a estruturação de Comissão de PDD em espaço individualizado para melhor execução das atividades específicas.

As principais limitações deste trabalho decorrem da não ter havido averiguação da quantidade de denúncias de prática passíveis de penalidade praticadas por discentes na Ufal não

apuradas, tornando-se impossível mensurar a total eficiência do processamento das acusações. O estudo também se limitou em avaliar apenas os PDDs efetivamente instaurados e seu desenvolvimento, conclusivo ou não, tornando preterida a análise do fluxo anterior à denúncia. Também, face à dificuldade de fornecimento de informações quanto procedimentos disciplinares discentes por algumas IES pesquisadas, a saber UFAC, UFPA, UFMA, UFRG UFSC e UNIFAP, não foi possível fazer uma análise completa dos PDDs nessas universidades.

Como sugestão para pesquisas futuras tem-se a possibilidade de estudar as condições para implantação e estruturação de setor próprio que concentre as atividades dos procedimentos disciplinares discentes na Ufal, bem como a construção de um manual prático de orientação para a constituição e execução de processos disciplinares e a análise do estresse e qualidade de vida dos membros de comissão e dos envolvidos em PDDs, visto que este estudo não abordou sobre possíveis desgastes e desmotivações pelas atribuições das comissões em relação aos procedimentos instaurados.

Também é possível o desenvolvimento de estudos posteriores quanto à observação do sigilo e do nível de transparência aos PDDs, visto que os processos administrativos costumam tramitar em sistema com natureza ostensiva e em diversos setores da universidade e pesquisa sobre a atuação remota das comissões, considerando o grande desenvolvimento das atividades à distância e uso de Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs, após o período pandêmico.

REFERÊNCIAS

- ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Parecer n. 00167/2017/PROC/PFUFAL/PGF/AGU.** [s. l.], 2017. Disponível em: https://sapiens.agu.gov.br/valida_publico?id=67619247. Acesso em: 16 jun. 2020.
- ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Nota 00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU.** [s. l.], 2020. Disponível em: https://sapiens.agu.gov.br/valida_publico?id=396675001. Acesso em: 18 ago. 2021.
- AGUM, R.; RISCADO, P.; MENEZES, M. Políticas públicas: conceitos e análise em revisão. **Agenda Política**, v. 3, n. 2, p. 12–42, 2015.
- ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito Administrativo Descomplicado**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- ALVES, L. da S. Quanto custou um processo administrativo disciplinar? **Portal Sedep**, 2015. Disponível em: <https://www.sedep.com.br/artigos/quanto-custa-um-processo-administrativo-disciplinar/>. Acesso em: 7 set. 2021.
- ANGELIS, C. T. de. A Emergência da Reforma do Estado Brasileiro: governança compartilhada e o modelo do novo serviço público. **Planejamento e políticas públicas**, n. 45, 2015. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6639/1/PPP_n45_Emergência.pdf. Acesso em: 17 jul. 2021.
- ARAÚJO, L.; RODRIGUES, M. de L. Modelos de análise das políticas públicas. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 83, p. 11–35, 2017. Disponível em: <https://journals.openedition.org/spp/2662>. Acesso em: 28 jul. 2021.
- ARRETCHE, M. T. S. Tendências no estudo sobre avaliação de políticas públicas. **Terceiro Milênio: Revista Crítica de Sociologia e Política**, v. 1, n. 1, p. 126–133, 2013. Disponível em: <http://www.revistaterceiromilenio.uenf.br/index.php/rtm/article/view/64>. Acesso em: 28 abr. 2021.
- BACELLAR FILHO, R. F. **Processo administrativo disciplinar**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- BACELLAR FILHO, R. F.; PIVETTA, S. L. O regime jurídico do processo administrativo na Lei nº 9.784/99. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 14, n. 58, p. 107, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21056/aec.v14i58.75>. Acesso em: 24 dez. 2020.
- BALTAR NETO, F. F.; TORRES, R. C. L. de. **Direito administrativo**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.
- BARROS, C. N. V.; MOURA, J. S. De; BRANDÃO, N. L. M.; ALEXANDRE, L. A. C. A Influência da Reforma Gerencial sobre a Cultura Organizacional no Âmbito da Gestão Escolar. **Id on Line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 11, n. 37, p. 66–79, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/idonline.v11i37.809>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BERTONCINI, M.; PRESENTE, V. R. As alterações dos modelos de Gestão Estatal e uma proposta de Conceituação de Governança da Administração Pública. **Seqüência: Estudos Jurídicos e Políticos**, v. 41, n. 86, p. 123–147, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2020v41n86p123>. Acesso em: 13 jul. 2021.

BISNETTO, O. F. **Nulidades no processo administrativo disciplinar: comum e militar**. Jundiaí: Paco Editorial, 2017.

BLEAKLEY, P.; BLEAKLEY, C. The Data of Deviance: Disintegrative Shaming and Exclusion in Queensland Schools. **Interchange**, v. 50, n. 4, p. 537–548, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10780-019-09374-0>. Acesso em: 27 fev. 2021.

BORGES, C.; SÁ, A. **Manual de Direito Administrativo Facilitado**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

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. Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 29 nov. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências., 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil, 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 23 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015**. Dispõe sobre o uso do meio eletrônico para a realização do processo administrativo no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, 2015b.

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, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [Constituição (1988)], 2019. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Reforma gerencial, y legitimización del estado social. **Revista de administração Pública**, v. 51, n. 1, p. 147–156, 2017. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0034-7612166376>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRESSER PEREIRA, L. C. Reflexões sobre a reforma gerencial brasileira de 1995. **Revista**

do Serviço Público, v. 50, n. 4, p. 5–29, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v50i4.354>. Acesso em: 14 jul. 2021.

CAMPELO, G. S. B. Administração pública no Brasil: ciclos entre patrimonialismo, burocracia e gerencialismo, uma simbiose de modelos. **Ciência & Trópico**, v. 34, 2010. Disponível em: <https://fundaj.emnuvens.com.br/CIC/article/view/871/592>. Acesso em: 16 jul. 2021.

CAPOBIANGO, R. P.; NASCIMENTO, A. de L. do; SILVA, E. A.; FARONI, W. REFORMAS ADMINISTRATIVAS NO BRASIL: UMA ABORDAGEM TEÓRICA E CRÍTICA. **Revista de Gestão**, v. 20, n. 1, p. 61–78, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5700/rege487>. Acesso em: 14 jul. 2021.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de Direito Administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CARVALHO, M. **Manual de Direito Administrativo**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

CAVALCANTI, G. H. de V.; AMORIM, R. A. de. **Oficina IV: Juízo de Admissibilidade e a Escolha do Procedimento Disciplinar Cabível**. [s. l.], 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/eventos/anos-anteriores/2012/encontro-de-corregedorias-do-poder-executivo-federal/arquivos/apresentacao-oficinaiv-rafael-e-gustavo.pdf>. Acesso em: 7 set. 2021.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. Barueri: Manole, 2014.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Universidade Federal de Alagoas - UF-AL**. [s. l.], 2021. Disponível em: <https://www.portaltransparencia.gov.br/orgaos/26231-universidade-federal-de-alagoas>. Acesso em: 10 set. 2021.

COSTA, H. R. D. S.; TAVARES, P. F. D. A. (IN) DISCIPLINA NO ENSINO MÉDIO INTEGRADO DO INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO: UM OLHAR PEDAGÓGICO SOBRE AS NORMAS. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 19, p. e9650, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15628/rbept.2020.9650>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CRUMPTON, C. D.; MEDEIROS, J. J.; FERREIRA, V. D. R. S.; SOUSA, M. D. M.; NAJBERG, E. Evaluation of public policies in Brazil and the United States: a research analysis in the last 10 years. **Revista de Administração Pública**, v. 50, n. 6, p. 981–1001, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7612156363>. Acesso em: 28 jul. 2021.

CRUZ, P. A. S.; FREITAS, S. A. De. Disciplina, controle social e educação escolar: um breve estudo à luz do pensamento de Michel Foucault. **Revista LEVS**, n. 7, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1983-2192.2011.v7n7.1674>. Acesso em: 28 abr. 2021.

DA SILVA, F. J. G.; DE AMORIM, R. F. O garantismo jurídico no direito sindical. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 12, n. 38, p. 143–164, 2018. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.30899/dfj.v12i38.719>. Acesso em: 2 mar. 2021.

DALFIOR, E. T.; LIMA, R. D. C. D.; ANDRADE, M. A. C. Implementação de políticas públicas: metodologia de análise sob o enfoque da política institucional. **Saúde em Debate**, v.

39, n. spe, p. 283–297, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0103-1104.2015s005316>. Acesso em: 29 jul. 2021.

DALZELL, J. R. M.; PRACA, M. A.; PINTO, A. da S. R. T. A educação libertadora no México e no Brasil: algumas reflexões. **Diálogos Acadêmicos**, v. 11, n. Jul-Dez 2016, p. 60–77, 2016. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627114119.pdf. Acesso em: 21 jul. 2021.

DAMERON, M.; FOXX, S.; FLOWERS, C. The Impact of Race, Gender, and Socioeconomic Status on School Counselors' Alternative Learning Program Placement Decisions: An Experimental Study. **The Urban Review**, v. 51, n. 5, p. 699–723, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11256-019-00502-9>. Acesso em: 27 fev. 2021.

DE ALMEIDA AFONSO, C. O.; CARVALHO TEIXEIRA, M. G. Modelos organizacionais na administração pública em choque com a realidade brasileira: novas perspectivas de análise a partir da auditoria de gestão do Inmetro. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 2, n. 1, p. 98, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/eas.v2i1.32>. Acesso em: 15 jul. 2021.

DE PAULA, E. L. N. Reforma Administrativa: novos princípios da Administração Pública. **Revista do TCU**, n. 146, p. 38–55, 2020. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1673>. Acesso em: 16 jul. 2021.

DE PINHO, A. L. O princípio da insignificância como requisito para formação do juízo de admissibilidade no processo administrativo disciplinar. **Revista da CGU**, v. 6, p. 15–27, 2011. Disponível em: https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/download/304/167. Acesso em: 24 fev. 2021.

DE SOUZA, L. M. C. G.; DE FARIA, E. F. GOVERNANÇA CORPORATIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: UM PROCESSO EM CONSTRUÇÃO! **Revista Direito & Paz**, v. 2, n. 37, p. 273–292, 2017. Disponível em: <http://www.revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/729/357>. Acesso em: 17 jul. 2021.

DENHARDT, R. B.; DENHARDT, J. V. The New Public Service: Serving Rather than Steering. **Public Administration Review**, v. 60, n. 6, p. 549–559, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>. Acesso em: 18 jul. 2021.

DENHARDT, J. V.; DENHARDT, R. B. The New Public Service Revisited. **Public Administration Review**, v. 75, n. 5, p. 664–672, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12347>. Acesso em: 18 jul. 2021.

DENYER, D.; TRANFIELD, D. Producing a systematic review. *In: D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), The Sage handbook of organizational research methods*. Londres: Sage, 2009. p. 671–689.

DEZAN, S. L.; CARMONA, P. A. C. A processualidade ampla e o processo disciplinar, à luz do Novo Código de Processo Civil. Um aporte à teoria processual administrativa. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v. 17, n. 68, p. 93–113, 2017 a. Disponível em: <https://doi.org/10.21056/aec.v17i68.804>

DEZAN, S. L.; CARMONA, P. A. C. O PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E OS PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS SOB A ÉGIDE DA NOVA PROCESSUALIDADE

CIVILISTA (LEI 13.105/2015). **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 18, n. 2, 2017 b. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/redp.2017.25178>. Acesso em: 23 dez. 2020.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DIAS, P. H. R. de C. Novo serviço público no Brasil: um estudo do orçamento participativo em Porto Alegre. **Revista da FAE**, v. 19, n. 1, p. 34–47, 2016. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/63/57>. Acesso em: 17 jul. 2021.

DIAZ, J. O.; WERKA, H. M. G.; CAPP, E.; NIENOV, O. H. Correlações, risco, razão de chances e avaliação de testes diagnósticos. *In: Bioestatística quantitativa aplicada*. Porto Alegre: UFRGS, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213503/001117627.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

DRUMOND, A. M.; SILVEIRA, S. D. F. R.; SILVA, E. A. Predominância ou coexistência?: modelos de administração pública brasileira na Política Nacional de Habitação. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 1, p. 3–25, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122014000100001>. Acesso em: 14 jul. 2021.

EMERIM, M.; BECKER, F. Concepções dos profissionais da educação sobre desenvolvimento moral através da análise do conjunto de normas discentes. **Reunião Científica Regional da ANPED**, Curitiba, 2016. Disponível em: http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/eixo15_MARC-EMERIM-FERNANDO-BECKER.pdf. Acesso em: 28 abr. 2021.

FERRAJOLI, L. **Direito e razão: teoria do garantismo penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

FERRAZ, R. **Direito Administrativo**. Joinville: Clube de Autores, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://play.google.com/store/books/details?id=m9z3DwAAQBAJ>. Acesso em: 23 dez. 2020.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS statistics**. 5. ed. Los Angeles: Sage, 2018.

FIGUEIRA, E. P. L.; HERNANDES, E. D. K. **Para uma educação libertadora: a disciplina e (in) disciplina em questão**. [s. l.], 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv7n4-440>. Acesso em: 20 jul. 2021.

FINK, A. **Conducting research literature reviews: from the internet to paper**. 5. ed. Los Angeles: Sage, 2020.

FONSECA, J. J. S. da. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: UECE, 2002. *E-book*. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2021.

FONTE, F. de M. **Políticas públicas e direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

- FREIRE, P. Educação “bancária” e educação libertadora. **Introdução à psicologia escolar**, v. 3, p. 61–78, 1997.
- GERMANO, L. P. R. **Programa de direito administrativo 2**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRILLO, M. G. F. **Instituições de direito público e privado**. São Paulo: Atlas, 2020.
- GRUPENMACHER, B. T. Ativismo x garantismo judicial em matéria tributária—limites e possibilidades. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, v. 1, n. 4, p. 111–150, 2015.
- HACK, É. **Noções preliminares de direito administrativo e direito tributário**. 2. ed. Curitiba: Ibpeex, 2008.
- IPPOLITO, D. O garantismo de Luigi Ferrajoli. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 3, n. 1, p. 34–41, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.4013/rechtd.2011.31.04>. Acesso em: 2 mar. 2021.
- JAKIMIU, V. C. de L. Considerações acerca do campo disciplinar das políticas educacionais. **Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa**, v. 1, n. 2, p. 21–229, 2016. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/retepe/article/view/10459>. Acesso em: 27 jul. 2021.
- JENKINS, J.; POPOVA, V.; SHELDON, M. In Support of Public or Private Interests? An Examination of Sanctions Imposed Under the AICPA Code of Professional Conduct. **Journal of Business Ethics**, v. 152, n. 2, p. 523–549, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3308-2>. Acesso em: 27 fev. 2021.
- JUSTEN FILHO, M. **Curso de direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- KELSEN, H. **Teoria Pura do Direito**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.
- KITCHENHAM, B. **Procedures for Performing Systematic Reviews**. Keele, 2004. Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~aldo.vw/kitchenham.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2021.
- KLUMB, R.; HOFFMANN, M. G. Inovação no setor público e evolução dos modelos de administração pública: o caso do TRE-SC. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 21, n. 69, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/cgpc.v21n69.53902>
- KUAZAQUI, E.; LISBOA, T. C.; GAMBOA, M. **Gestão estratégica para a liderança em empresas de serviços privadas e públicas**. São Paulo: Nobel, 2005.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- LI, F.; DENG, J. The Limits of the Arbitrariness in Anticorruption by China’s Local Party

Discipline Inspection Committees. **The Journal of contemporary China**, v. 25, n. 97, p. 75–90, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10670564.2015.1060745>. Acesso em: 27 fev. 2021.

LIMA, E. C. P. Avaliação de políticas públicas: um imperativo para o aperfeiçoamento do setor público. **Revista IBEDAFT**, v. II, 2020. Disponível em: <https://irbcontas.org.br/wp-content/uploads/2021/04/REVISTA-IBEDAFT-VOL-II-jul-dez-20201-paginas-3311-327.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

LIMA, L. L.; STEFFEN, M. W.; D’ASCENZI, L. Políticas públicas. **Políticas públicas, gestão urbana e desenvolvimento local**. p. 35–82, p. 35–82, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/214553/001068171.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 jul. 2021.

LINHARES, A. R.; SIQUEIRA, M. V. S. Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida. **Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 7, p. 106–118, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000100010&nrm=iso. Acesso em: 17 jul. 2021.

MACLEOD, C. I.; BÖHMKE, W.; MAVUSO, J.; BARKER, K.; CHIWESHE, M. Contesting sexual violence policies in higher education: the case of Rhodes University. **Journal of Aggression, Conflict and Peace Research**, v. 10, n. 2, p. 83–92, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JACPR-05-2017-0295>. Acesso em: 27 fev. 2021.

MADEIRA, J. M. P. **Direito administrativo I**. Rio de Janeiro: SESES, 2017.

MAKOELLE, T. M.; PLESSIS, P. Analysing Principals’ Policy Perceptions of Educators’ Disciplinary Procedures: Cases in Gauteng Province, South Africa.(Report). **Interchange: A Quarterly Review of Education**, v. 50, n. 3, p. 389, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10780-019-09356-2>. Acesso em: 27 fev. 2021.

MARAGNO, L. M. D.; BORBA, J. A. Mapa conceitual da fraude: configuração teórica e empírica dos estudos internacionais e oportunidades de pesquisas futuras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 11, 2017. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/1665/1284>. Acesso em: 18 out. 2021.

MARIN, J. D.; SILVA, M. L. da. Os contributos da jurisdição à tutela administrativo-ambiental local: o processo administrativo-ambiental. **Revista Direito Ambiental e sociedade**, v. 7, n. 1, p. 300–319, 2017. Disponível em: <http://www.uces.br/etc/revistas/index.php/direitoambiental/article/view/5274>. Acesso em: 24 fev. 2021.

MARINELA, F. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARQUES, P. V. da S. B.; ARRAIS PETER, M. D. G.; SOARES DO NASCIMENTO, C. P.; VERAS MACHADO, M. V. Governança nas Universidades Federais do Brasil segundo o “Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública” do Tribunal de Contas da União. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, v. 18, n. 2, p. 164–196, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v18i2.629>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MATIAS-PEREIRA, J. Administração pública comparada: uma avaliação das reformas

administrativas do Brasil, EUA e União Européia. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 1, p. 61–82, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122008000100004>. Acesso em: 14 jul. 2021.

MATIAS-PEREIRA, J. Administração pública. **Foco nas Instituições e Ações Governamentais. 5a ed. rev. atual. São Paulo: Atlas**, 2018. Disponível em: https://www.tce.ce.gov.br/downloads/Controle_Cidadao/f10_-_controle_cidadao.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

MAY, Y. D. O.; FILÓ, M. D. C. S. Os princípios do contraditório e da ampla defesa como instrumentos históricos garantidores da eficácia e legitimidade do processo administrativo disciplinar. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 149, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.670>. Acesso em: 24 dez. 2020.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MEDAUAR, O. **Direito Administrativo Moderno**. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MENDES, A. V. C.; DE LIMA LÚCIO, M. O discurso da ética no serviço público federal: Uma análise dos códigos de ética. **GESTÃO. Org**, v. 11, n. 2, p. 360–390, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7841680>. Acesso em: 27 jul. 2021.

MENEZES, A. A incidência do Código de Processo Civil e de princípios constitucionais de processo civil nos processos administrativos disciplinares de servidores públicos federais. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, v. 15, n. 1, p. 223–253, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v15i1.359>. Acesso em: 23 dez. 2020.

MESQUITA, R. G. A processualidade do direito administrativo contemporâneo. **REVISTA DA PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO**, p. 203, 2012.

MEYERS, L. S.; GAMST, G. C. .; GUARINO, A. J. **Performing data analysis using IBM SPSS**. Hoboken, NJ: Wiley, 2013.

MOKATE, K. Convertiendo el “monstruo” en aliado: La evaluación como herramienta de la gerencia social. **Revista do Serviço Público**, v. 53, n. 1, 2002. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1964/1/2002_Vol.53%2Cn.1_Mokate.pdf. Acesso em: 29 jul. 2021.

MOREIRA NETO, D. de F. **Curso de Direito Administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NOBRE JÚNIOR, E. P. Sanções administrativas e princípios de direito penal. **Revista de Direito Administrativo**, v. 219, p. 127, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/rda.v219.2000.47499>. Acesso em: 29 nov. 2019.

OLIVEIRA, A. G. De; PISA, B. J. IGovP: índice de avaliação da governança pública - instrumento de planejamento do Estado e de controle social pelo cidadão. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 5, p. 1263–1290, 2015. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/0034-7612136179>. Acesso em: 18 jul. 2021.

OLIVEIRA, M. A. de. **Em busca da excelência empresarial**. 2. ed. [S. l.]: DVS Editora, 2009.

OLIVEIRA, R. C. R. **Curso de Direito Administrativo**. 5. ed. São Paulo: Método, 2017.

OLIVEIRA, T. B.; SOARES, P. S. G.; MENDES, A. H. T. Os Direitos Humanos no contexto do garantismo penal brasileiro. **Revista Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 9, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/4688>. Acesso em: 24 fev. 2021.

PASCARELLI FILHO, M. **A nova administração pública: profissionalização, eficiência e governança**. São Paulo: DVS Editora, 2011.

PEREIRA, S.; CORREIA, P. Movimentos Pós-Nova Gestão Pública: O Novo Serviço Público. **Lex Humana**, v. 12, p. 69–85, 2020. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/download/1824/889>. Acesso em: 13 jul. 2021.

PESSOA, R. S. Apontamentos para uma democracia administrativa: a dimensão política do direito administrativo. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 8, n. 1, p. 1–18, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v8i1p01-18>. Acesso em: 27 jul. 2021.

PINHO, R. C. D. S.; BRASIL, M. D. F. T. Implantação do sistema de governança na Universidade Federal do Ceará na percepção dos gestores. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, v. 19, n. 1, p. 194–235, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v19i1.646>. Acesso em: 18 jul. 2021.

PINTO SANTANA, J. V.; SPOSATO, K. B. HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL GARANTISTA APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO DO APRENDIZ. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 4, n. 1, p. 92, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2018.v4i1.4287>. Acesso em: 24 fev. 2021.

PIRES, A. C. M. A REFORMA ADMINISTRATIVA: ORGANIZAÇÃO SOCIAL E GOVERNANÇA PÚBLICA. **DEMOCRACIA ECONÓMICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS SOCIEDADES TECNOLÓGICAS**, p. 35, 2018. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/59081/3/democracia_economica_edum_web.pdf#page=43. Acesso em: 16 jul. 2021.

PRANDO, L. **Projeto de pesquisa de marketing**. São Paulo: Senac, 2018.

PRATEEPPORNNARONG, D.; YOUNG, R. A critique of the internal complaints system of the Thai police. **Policing & society**, v. 29, n. 1, p. 18–35, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10439463.2017.1356298>. Acesso em: 27 fev. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex ante**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018 a. *E-book*. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180319_avaliacao_de_politicas_publicas.pdf. Acesso em: 28 jul. 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex post**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018 b. *E-book*. Disponível em: https://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/181218_avaliao_de_politicas_publicas_vol2_guia_expost.pdf. Acesso em: 27 jul. 2021.

QUEIRÓS, P.; GRAÇA, A. A análise de conteúdo (enquanto técnica de tratamento da informação) no âmbito da investigação qualitativa. **Investigação qualitativa em desporto**, v. 2, p. 113–149, 2013.

RAMOS, M. P.; SCHABBACH, L. M. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 5, p. 1271–1294, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122012000500005>. Acesso em: 27 jul. 2021.

REZENDE, F. D. C. Desafios gerenciais para a reconfiguração da administração burocrática Brasileira. **Sociologias**, n. 21, p. 344–365, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1517-45222009000100014>. Acesso em: 13 jul. 2021.

REZENDE, F. D. C. O dilema do controle e a falha seqüencial nas reformas gerenciais. **Revista do Serviço Público**, v. 53, n. 3, p. 53–77, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v53i3.289>. Acesso em: 16 jul. 2021.

RIBEIRO FILHO, W. F.; VALADARES, J. L. GOVERNANÇA: UMA NOVA PERSPECTIVA DE GESTÃO APLICADA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **The Journal of Engineering and Exact Sciences**, v. 3, n. 5, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.18540/jcecv13iss5pp0721-0723>. Acesso em: 15 jul. 2021.

RIDOLFI-STARR, Z. Transformation requires transparency: critical policy reforms to advance campus sexual violence response.(A Conversation on Title IX). **Yale Law Journal**, v. 125, n. 7, p. 2156, 2016. Disponível em: <https://www.yalelawjournal.org/feature/transformation-requires-transparency>. Acesso em: 27 fev. 2021.

ROJAS LÓPEZ, J. G. El garantismo en el marco del derecho administrativo sancionado. **El Ágora USB**, v. 9, n. 2, p. 373–389, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.21500/16578031.417>. Acesso em: 24 fev. 2021.

RONCONI, L. Governança pública: um desafio à democracia. **Emancipação**, v. 11, n. 1, p. 21–34, 2011.

SANO, H.; MONTENEGRO FILHO, M. J. F. As técnicas de avaliação da eficiência, eficácia e efetividade na gestão pública e sua relevância para o desenvolvimento social e das ações públicas. **Desenvolvimento em Questão**, v. 11, n. 22, p. 35, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2013.22.35-61>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SANTOS, P. M.; SELIG, P. M. Indicadores para o novo serviço público: uma análise bibliométrica e sistêmica. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 19, n. 3, p. 82–97, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5344/1818>. Acesso em: 17 jul. 2021.

SARAIVA, F. C. M. O patrimonialismo e seus reflexos na administração pública brasileira. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, v. 17, n. 2, p. 334–363, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v17i2.530>. Acesso em: 16 jul. 2021.

SCATOLINO, G.; TRINDADE, J. **Manual de direito administrativo**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 2, p. 347–369, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122009000200004>. Acesso em: 16 jul. 2021.

SECCHI, L. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

SECCHI, L.; FARRANHA, A. C.; RODRIGUES, K. F.; BERGUE, S. T.; MEDEIROS-COSTA, C. C. REFORMA ADMINISTRATIVA NO BRASIL: PASSADO, PRESENTE E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO FRENTE À PEC 32/2020. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 83, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/cgpc.v26n83.82430>. Acesso em: 14 jul. 2021.

SEN, A.; SRIVASTAVA, M. **Regression analysis: theory, methods, and applications**. New York: Springer, 1997.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. *E-book*. Disponível em: https://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes_4ed.pdf. Acesso em: 27 fev. 2020.

SIQUEIRA, F. A. M. A sonegação fiscal à luz do garantismo penal: o parcelamento do débito tributário e a interligação das instâncias administrativa e penal. **Rev. Dir. Público**, v. 1, n. 1, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/1980-511x.2006v1n1p13>

SOUSA, C. M.; SANTOS, T. P.; FERREIRA, S. P. Planejamento público e avaliação de políticas. *In: Tópicos essenciais sobre gestão pública*. São Paulo: Unidade Central de Recursos Humanos da Secretaria de Planejamento e Gestão, 2016. p. 69–115. *E-book*. Disponível em: <https://cfa.org.br/wp-content/uploads/2016/10/2016-eBOOK-tópicos-essenciais-sobre-gestao-publica.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

SOUSA, J. V. B. **O procedimento disciplinar para aplicação de sanções conservatórias**. Porto: Vida Económica, 2014.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, n. 16, p. 20–45, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1517-45222006000200003>. Acesso em: 29 jul. 2021.

SOUZA, C. **Coordenação de políticas públicas**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2018. *E-book*. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3329/1/Livro_Coordenação_de_políticas_públicas.pdf. Acesso em: 28 jul. 2021.

SOUZA NETO, J.; LOUREIRO, G. **IBGP - Princípios para a Boa Governança Pública - 2015**. [S. l.]: Instituto Brasileiro de Governança Pública, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1997.2964>. Acesso em: 18 jul. 2021.

STAFFEN, M. R.; DE CADEMARTORI, D. M. L. A função democrática do princípio do contraditório no âmbito do processo administrativo disciplinar. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 4, n. 12, p. 235–246, 2010. Disponível em:

<https://doi.org/10.30899/dfj.v4i12.423>. Acesso em: 24 fev. 2021.

STAFFEN, M. R.; ROSA, A. M. da. Garantismo jurídico e processo administrativo disciplinar: considerações sobre a incidência do princípio do juiz natural. **Revista Jurídica UNIGRAN**, v. 12, n. 24, 2010. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo03.pdf. Acesso em: 24 fev. 2021.

STELKIA, K. An Exploratory Study on Police Oversight in British Columbia: The Dynamics of Accountability for Royal Canadian Mounted Police and Municipal Police. **SAGE Open**, v. 10, n. 1, p. 215824401989908, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2158244019899088>. Acesso em: 27 fev. 2021.

STUHMCKE, A.; BOOTH, T.; WANGMANN, J. The illusory dichotomy of plagiarism. **Assessment and evaluation in higher education**, v. 41, n. 7, p. 982–995, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1053428>. Acesso em: 27 fev. 2021.

TORRIBLE, C. Reconceptualising the police complaints process as a site of contested legitimacy claims. **Policing & society**, v. 28, n. 4, p. 464–479, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10439463.2016.1191486>. Acesso em: 27 fev. 2021.

TOZONI-REIS, M. F. de C. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S. A., 2010.

TREVISAN, A. P.; VAN BELLEN, H. M. Avaliação de políticas públicas: uma revisão teórica de um campo em construção. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 3, p. 529–550, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-76122008000300005>. Acesso em: 27 jul. 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública**. Versão 2 ed. Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014. *E-book*. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/84/34/1A/4D/43B0F410E827A0F42A2818A8/2663788.PDF>. Acesso em: 18 jul. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. **Estatuto e Regimento Geral da Ufal**. Maceió, 2006. Disponível em: www.ufal.edu.br/unidadeacademica/igdema/institucional/documentos/estatuto-e-regimento-da-ufal. Acesso em: 29 nov. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. **LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL 2020**. [s. l.], 2020. Disponível em: <https://ufal.br/transparencia/relatorios/orcamento/2020/lei-orcamentaria-anual/loa-2020- apenas-ufal.pdf/view>. Acesso em: 10 set. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WOLF, K.; KALINICH, M. K.; DEJARNATT, S. L. Charting school discipline. **The Urban Lawyer**, v. 48, n. 1, p. 1, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2756713. Acesso em: 27 fev. 2021.

APÊNDICE A – Questionário aos servidores do Campus A. C. Simões

Questionário para servidores do Campus A. C. Simões referente a Processos Disciplinares Discentes na Ufal. Instrução: constam campos de preenchimento e de marcação para escolha de uma opção ou mais de uma.

Pesquisa: “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”

Prezado(a) você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário da pesquisa intitulada “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”. Pedimos, por gentileza, alguns minutos (aproximadamente 20 minutos) da sua atenção para responder algumas perguntas que ajudarão a conhecer as formas de condução dos processos disciplinares discentes na Ufal.

As dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador responsável, via e-mail (rafael.jaires@gmail.com), bem como por ligação *whatsapp*, através do seguinte contato telefônico: (82) 9 8842-8047.

Esta pesquisa está aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFAL sob o registro CAAE: 37546920.7.0000.5013. Caso persista alguma dúvida sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas, através do e-mail comitedeeticaufal@gmail.com, telefone 3214-1041 das 8:00 as 12:00h, ou na sala do CEP no prédio da Reitoria, 1º andar, de 2ª a 5ª feira.

Após receber esses esclarecimentos, você pode aceitar ou não contribuir com esta pesquisa.

- a) Se você aceitar fazer parte do estudo assinale ao final desta página o termo de concordância;
- b) Em caso de recusa na participação desta pesquisa, pedimos para assinalar o campo apropriado de recusa.

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

- Concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.
- Não concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.

"Obrigado por sua contribuição!"

2. Qual seu cargo?

- Professor do Magistério Superior;

- Técnico-Administrativo – nível médio;
- Técnico-Administrativo – nível superior;
- Outro: _____.

3. Há quanto tempo você é servidor da Ufal?

- Menos de 01 (um) ano;
- Entre 01 (um) e 02 (dois) anos;
- Entre 02 (dois) e 03 (três) anos;
- Mais de 03 anos.

4. Você já tomou conhecimento de alguma das práticas infracionais listadas abaixo na Ufal? (pode marcar mais de uma alternativa)

- colar ou filar;
- plagiar trabalhos acadêmicos;
- agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo;
- portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;
- dilapidar o patrimônio da Universidade;
- usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;
- utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;
- outro ato tipificado como crime ou contravenção pela legislação penal;
- não tomei conhecimento.

5. No Campus A. C. Simões, já tomou conhecimento de infrações que não foram averiguadas?

6. Você já foi vítima de alguma infração de discente da Ufal no âmbito da Universidade?

- Sim;
- Não.

7. Você já denunciou alguma infração de discente da Ufal?

- Sim;
- Não.

8. O art. 91 do Regimento da Ufal apresenta infrações puníveis no âmbito da Ufal, conforme consta abaixo. Você considera que alguma(a) dela(s) é(são) insignificante(s) para acarretar aplicação de pena disciplinar? Se sim, marque as que assim considera irrelevantes para um processo disciplinar discente (pode marcar mais de uma alternativa).

- () colar ou filar;
- () plagiar trabalhos acadêmicos;
- () agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo;
- () portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;
- () dilapidar o patrimônio da Universidade;
- () usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;
- () utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;
- () considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar.

9. Assinale a opção que corresponde ao seu julgamento.

Sentença	Concordo Totalmente	Concordo	Neutro	Discordo	Discordo Totalmente
A Ufal auxilia os servidores no enfrentamento contra infrações discentes.	<input type="radio"/>				
O Regimento Geral da Ufal é atualizado em conformidade com as necessidades Institucionais para o enfrentamento às infrações discentes.	<input type="radio"/>				
O Regimento Geral da Ufal esclarece a forma como se desenvolve a apuração referente ao processo disciplinar discente.	<input type="radio"/>				
A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada.	<input type="radio"/>				

A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas ou testemunhas de infrações discentes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
O Regimento Geral da Ufal auxilia os discentes a reverem suas condutas e atitudes em relação à prática de infrações na Universidade.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
O Regimento Geral da Ufal é suficiente para auxiliar a administração superior de forma compreensível e exata a organizar ações de enfrentamento as infrações discentes no âmbito da Universidade.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia referente à infração discente no âmbito da Universidade?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

10. Marque a alternativa que mais combina com sua reação ao tomar conhecimento de uma infração discente na Ufal.

- () ignora porque não quer se envolver;
- () ignora porque não acredita, caso denunciada a infração, dê algum resultado;
- () leva ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, verbalmente, sem solicitar resultados;
- () leva imediatamente ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, por escrito, solicitando encaminhamento e resultados;
- () comenta com os colegas, pede sugestões e, finalmente, decidem esquecer o fato;
- () gostaria de comunicar à direção da unidade acadêmica, mas, se assim o fizer, não terei apoio.
- () outro. Cite: _____

APÊNDICE B – Questionário aos membros de comissão processante de processo disciplinar discente

Questionário para aos membros de comissão processante de processo disciplinar referente a Processos Disciplinares Discentes na Ufal. Instrução: constam campos de preenchimento e de marcação para escolha de uma opção ou mais de uma.

Pesquisa: “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”

Prezado(a) você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário da pesquisa intitulada “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”. Pedimos, por gentileza, alguns minutos (aproximadamente 20 minutos) da sua atenção para responder algumas perguntas que ajudarão a conhecer as formas de condução dos processos disciplinares discentes na Ufal.

As dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador responsável, via e-mail (rafael.jaires@gmail.com), bem como por ligação *whatsapp*, através do seguinte contato telefônico: (82) 9 8842-8047.

Esta pesquisa está aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFAL sob o registro CAAE: 37546920.7.0000.5013. Caso persista alguma dúvida sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas, através do e-mail comitedeeticaufal@gmail.com, telefone 3214-1041 das 8:00 as 12:00h, ou na sala do CEP no prédio da Reitoria, 1º andar, de 2ª a 5ª feira.

Após receber esses esclarecimentos, você pode aceitar ou não contribuir com esta pesquisa.

- a) Se você aceitar fazer parte do estudo assinale ao final desta página o termo de concordância;
- b) Em caso de recusa na participação desta pesquisa, pedimos para assinalar o campo apropriado de recusa.

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

- () Concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.
- () Não concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.

"Obrigado por sua contribuição!"

2. Qual seu cargo?

- Professor do Magistério Superior
- Técnico-Administrativo – nível médio
- Técnico-Administrativo – nível superior
- Outro:

3. Os processos disciplinares discentes em que o(a) senhor(a) atuou como membro processante foram antecedidos por algum procedimento apuratório? Quais?

4. A atuação em comissão disciplinares dos processos na Ufal causou prejuízos às atividades e atribuições do seu cargo? Quais?

5. Houve dedicação integral às atividades da Comissão de Processo Disciplinar? Outro membro da Comissão dedicou-se integralmente aos trabalhos do processo?

6. Quais os problemas enfrentados na realização dos trabalhos em Comissões Disciplinares?

7. Houve treinamento sobre realização de procedimentos disciplinares disponibilizados pela Ufal? O(a) senhor(a) participou de algum curso sobre direito disciplinar?

8. A eventual falta de treinamento dificultou o trabalho nas comissões disciplinares em que o(a) senhor(a) atuou?

9. A Administração dá o suporte necessário para a realização da disciplina pelas comissões de processos disciplinares?

10. Área de formação acadêmica?

- Direito
- Administração
- Outra.
- Não possuo graduação.

11. Para outra formação, qual: _____

12. A explicação de todo o trâmite dos processos disciplinares pode ser acessada no ambiente institucional (site da Universidade), de forma que qualquer pessoa da instituição ou fora dela consiga entender como tramita o processo disciplinar?

() Sim

() Não

13. Marque a opção que melhor representa sua opinião em relação às frases

Sentença	Concordo Totalmente	Concordo	Neutro	Discordo	Discordo Totalmente
A autoridade julgadora dos processos disciplinares pode acompanhar a qualquer tempo o andamento das fases do processo.	<input type="radio"/>				
Os membros das Comissões atuantes em processos disciplinares e demais servidores interessados podem acompanhar em que fase está o processo.	<input type="radio"/>				
Existem critérios claros e transparentes para a indicação de um servidor que atuará em uma comissão de processo disciplinar.	<input type="radio"/>				
Os critérios de escolha da comissão de processo disciplinar são disponibilizados para conhecimento externo do cidadão interessado.	<input type="radio"/>				
Questão de verificação. Por favor, selecione a opção sim antes de prosseguir.	<input type="radio"/>				
As portarias de designação, prorrogação e recondução das Comissões dos processos disciplinares	<input type="radio"/>				

podem ser acompanhadas internamente em site ou intranet.	
As portarias de designação, prorrogação e recondução das Comissões de processo disciplinar são publicizadas no site da Instituição, para conhecimento externo do cidadão interessado.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Os resultados dos processos disciplinares são divulgados internamente em site ou intranet.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Os resultados dos processos disciplinares são publicizados no site da Instituição, para conhecimento externo do cidadão interessado	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

14. Marque a opção que melhor representa sua opinião

Sentença	Concordo	Concordo	Neutro	Discordo	Discordo
	Totalmente				Totalmente
A comissão instituída no processo disciplinar recebe o retorno sobre o julgamento do processo em que atuou e se o trabalho foi realizado de maneira satisfatória.	<input type="radio"/>				
Os denunciantes das irregularidades são comunicados sobre o resultado do julgamento/decisão final dos processos disciplinares.	<input type="radio"/>				
Os resultados dos processos são divulgados de forma estatística, preservando a não divulgação de dados pessoais, com o intuito de prevenir ocorrências reincidentes.	<input type="radio"/>				

Questão de verificação. Por favor, selecione a opção não antes de prosseguir	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Os processos concluídos e enviados para a autoridade julgadora fora do prazo são disponibilizados para conhecimento externo do cidadão interessado.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

15. O art. 91 do Regimento da Ufal apresenta infrações puníveis no âmbito da Ufal, conforme consta abaixo. Você considera que alguma(a) dela(s) é(são) insignificante(s) para acarretar aplicação de pena disciplinar? Se sim, marque as que assim considera irrelevantes para um processo disciplinar discente (pode marcar mais de uma alternativa).

- () colar ou filar;
- () plagiar trabalhos acadêmicos;
- () agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo;
- () portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;
- () dilapidar o patrimônio da Universidade;
- () usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;
- () utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;
- () considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar.

16. Como é decidida divisão das tarefas entre os membros da comissão?

17. Quantos dias você considera suficiente para a comissão processante concluir suas atividades num processo disciplinar discente?

18. Como você, na condição de integrante de comissão processante, leva em conta os antecedentes do discente para sugestão de aplicação de pena disciplinar?

**APÊNDICE C – Questionário aos discentes de graduação da modalidade presencial do
Campus A. C. Simões**

Questionário para discentes de graduação da modalidade presencial do Campus A. C. Simões referente a Processos Disciplinares Discentes na Ufal. Instrução: constam campos de preenchimento e de marcação para escolha de uma opção ou mais de uma.

Pesquisa: “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”

Prezado(a) você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário da pesquisa intitulada “A EFETIVIDADE DOS PROCESSOS DISCIPLINARES A DISCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS”. Pedimos, por gentileza, alguns minutos (aproximadamente 20 minutos) da sua atenção para responder algumas perguntas que ajudarão a conhecer as formas de condução dos processos disciplinares discentes na Ufal.

As dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador responsável, via e-mail (rafael.jaires@gmail.com), bem como por ligação *whatsapp*, através do seguinte contato telefônico: (82) 9 8842-8047.

Esta pesquisa está aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFAL sob o registro CAAE: 37546920.7.0000.5013. Caso persista alguma dúvida sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alagoas, através do e-mail comitedeeticaufal@gmail.com, telefone 3214-1041 das 8:00 as 12:00h, ou na sala do CEP no prédio da Reitoria, 1º andar, de 2ª a 5ª feira.

Após receber esses esclarecimentos, você pode aceitar ou não contribuir com esta pesquisa.

- a) Se você aceitar fazer parte do estudo assinale ao final desta página o termo de concordância;
- b) Em caso de recusa na participação desta pesquisa, pedimos para assinalar o campo apropriado de recusa.

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

- () Concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.
- () Não concordo com a minha participação na pesquisa acima descrita.

"Obrigado por sua contribuição!"

2. Qual seu sexo?

- Masculino;
- Feminino;
- Prefiro não informar.

3. Qual área do seu curso?

- Ciências Biológicas;
- Ciências Exatas;
- Ciências Humanas.

4. Há quanto tempo você é discente na Ufal? Considere graduações anteriores.

- Menos de 01 (um) ano;
- Entre 01 (um) e 02 (dois) anos;
- Entre 02 (dois) e 03 (três) anos;
- Mais de 03 anos.

5. Você conhece as penas disciplinares aplicáveis aos integrantes do corpo discente da Ufal?

- Sim;
- Não.

6. Você já foi instruído pela Universidade sobre infrações discentes e suas penalidades?

- Sim;
- Não.

7. Você já tomou conhecimento de alguma das práticas infracionais listadas abaixo na Ufal? (pode marcar mais de uma alternativa)

- colar ou filar;
- plagiar trabalhos acadêmicos;
- agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo;
- portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;
- dilapidar o patrimônio da Universidade;
- usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;

utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;

outro ato tipificado como crime ou contravenção pela legislação penal;

não tomei conhecimento.

8. Você já foi vítima de alguma infração discente da Ufal no âmbito da Universidade?

Sim;

Não.

9. O art. 91 do Regimento da Ufal apresenta infrações puníveis no âmbito da Ufal, conforme consta abaixo. Você considera que alguma(a) dela(s) é(são) insignificante(s) para acarretar aplicação de pena disciplinar? Se sim, marque as que assim considera irrelevantes para um processo disciplinar discente (pode marcar mais de uma alternativa).

colar ou filar;

plagiar trabalhos acadêmicos;

agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo;

portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;

dilapidar o patrimônio da Universidade;

usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;

utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;

considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar.

10. Assinale a opção que corresponde ao seu julgamento.

Sentença	Concordo Totalmente	Concordo	Neutro	Discordo	Discordo Totalmente
A Ufal auxilia quanto ao enfrentamento contra infrações discentes.	<input type="radio"/>				

O Regimento Geral da Ufal é atualizado em conformidade com as necessidades Institucionais para o enfrentamento às infrações discentes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
O Regimento Geral da Ufal esclarece a forma como se desenvolve a apuração referente ao processo disciplinar discente.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas, testemunhas ou acusados de infrações discentes.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
O Regimento Geral da Ufal auxilia os discentes a reverem suas condutas e atitudes em relação à prática de infrações na Universidade.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
O Regimento Geral da Ufal é suficiente para auxiliar a administração superior de forma compreensível e exata a organizar ações de enfrentamento as infrações discentes no âmbito da Universidade.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia ou defesa referente à infração discente no âmbito da Universidade?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

11. Marque a alternativa que mais combina com sua reação ao tomar conhecimento de uma infração discente na Ufal.

- ignora porque não quer se envolver;
- ignora porque não acredita, caso denunciada a infração, dê algum resultado;
- leva ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, verbalmente, sem solicitar resultados;
- leva imediatamente ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, por escrito, solicitando encaminhamento e resultados;
- comenta com os colegas, pede sugestões e, finalmente, decidem esquecer o fato;
- gostaria de comunicar à direção da unidade acadêmica, mas, se assim o fizer, não terei apoio.

12. Se fosse envolvido num processo disciplinar, temeria a punição?

- Sim;
- Não.

APÊNDICE D – Pesquisa *online* com membros de comissão de PDD da Universidade
Federal de Alagoas

Tabela D.1 – Consideração de relevância pelos membros de comissão quanto às condutas consideradas passíveis de penalidade no Regimento Geral da Ufal

	N	Soma
Plagiar trabalhos acadêmicos é irrelevante?	14	0
Agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo é irrelevante?	14	0
Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário é irrelevante?	14	0
Dilapidar o patrimônio da Universidade é irrelevante?	14	0
Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas é irrelevante?	14	1
Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário é irrelevante?	14	2
Considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar	14	8
N válido (de lista)	14	

Fonte: produção do pesquisador.

APÊNDICE E – Pesquisa *online* com discentes da Universidade Federal de Alagoas

Tabela E.1 – Sexo dos discentes participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Masculino	33	42,9	43,4	43,4
	Feminino	42	54,5	55,3	98,7
	Outro	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	98,7	100,0	
Omisso	Sistema	1	1,3		
Total		77	100,0		

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.2 – Área do curso dos discentes participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ciências Biológicas	21	27,3	28,0	28,0
	Ciências Exatas	7	9,1	9,3	37,3
	Ciências Humanas	47	61,0	62,7	100,0
	Total	75	97,4	100,0	
Omisso	Sistema	2	2,6		
Total		77	100,0		

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.3 – Tempo de vínculo com a Ufal dos discentes participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 01 (um) ano	11	14,3	14,3	14,3
	Entre 01 (um) e 02 (dois) anos	9	11,7	11,7	26,0
	Entre 02 (dois) e 03 (três) anos	22	28,6	28,6	54,5
	Mais de 03 anos	35	45,5	45,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.4 – Informações sobre transparência do regime disciplinar discente fornecidas pelos alunos participantes da pesquisa

		O Regimento Geral da Ufal é atualizado em conformidade com as necessidades Institucionais para o enfrentamento às infrações discentes.	A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas ou testemunhas de infrações discentes.	A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia referente à infração discente no âmbito da Universidade?	A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada
N	Válido	76	76	75	76
	Omisso	1	1	2	1
Erro Desvio		1,125	1,025	1,084	1,182
Média		3,01	3,33	3,35	3,55

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.5 – Conhecimento das penas disciplinares pelos discentes participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	58	75,3	76,3	76,3
	Sim	18	23,4	23,7	100,0
	Total	76	98,7	100,0	
Omisso	Sistema	1	1,3		
Total		77	100,0		

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.6 – Informação sobre recebimento de instruções pelos discentes participantes da pesquisa sobre infrações e penalidades na Ufal

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	68	88,3	88,3	88,3
	Sim	9	11,7	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.7 – Conhecimento de condutas passíveis de penalidades por discentes participantes da pesquisa

	N	Soma
Colar ou filar - tomei conhecimento	77	39
Plagiar trabalhos acadêmicos - tomei conhecimento	77	59
Agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo - tomei conhecimento	77	33
Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário - tomei conhecimento	77	17
Dilapidar o patrimônio da Universidade - tomei conhecimento	77	36
Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas - tomei conhecimento	77	32
Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário - tomei conhecimento	77	17
Outro ato tipificado como crime ou contravenção pela legislação penal - tomei conhecimento	77	14
Não tomei conhecimento	77	13
N válido (de lista)	77	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.8 – Discentes participantes de pesquisa que já figuraram como vítima de condutas passíveis de penalidade no âmbito da Ufal

		Frequência	Porcentagem
Válido	Não	71	92,2
	Sim	6	7,8
	Total	77	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.9 – Consideração de relevância pelos discentes participantes da pesquisa quanto às condutas consideradas passíveis de penalidade no Regimento Geral da Ufal

Conduta	N	Soma
Colar ou filar é irrelevante?	71	21
Plagiar trabalhos acadêmicos é irrelevante?	71	2
Agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo é irrelevante?	71	1
Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário é irrelevante?	71	7
Dilapidar o patrimônio da Universidade é irrelevante?	71	1
Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas é irrelevante?	71	10
Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário é irrelevante?	71	6
Considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar	71	38
N válido (de lista)	71	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.10 – Ação tomada pelos discentes participantes da pesquisa ao se depararem com condutas passíveis de penalidade

	N	Soma
Ignora porque não quer se envolver	77	19
Ignora porque não acredita, caso denunciada a infração, dê algum resultado;	77	18
Leva ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, verbalmente, sem solicitar resultados	77	7
Leva imediatamente ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, por escrito, solicitando encaminhamento e resultados	77	12
Comenta com os colegas, pede sugestões e, finalmente, decidem esquecer o fato	77	9
Gostaria de comunicar à direção da unidade acadêmica, mas, se assim o fizer, não terei apoio	77	11
N válido (de lista)	77	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela E.11 – Temor de PDDs pelos discentes participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	16	20,8	20,8	20,8
	Sim	61	79,2	79,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fonte: produção do pesquisador.

APÊNDICE F – Pesquisa *online* com servidores da Universidade Federal de Alagoas

Tabela F.1 – Informações sobre transparência do regime disciplinar discente fornecidas pelos servidores participantes da pesquisa

O Regimento Geral da Ufal esclarece a forma como se desenvolve a apuração referente ao processo disciplinar discente.		A Ufal oferece informações que auxiliam os servidores a darem os encaminhamentos necessários caso sejam vítimas ou testemunhas de infrações discentes.	A Ufal fornece informações detalhadas aos servidores sobre a documentação necessária e apropriada para elaboração de denúncia referente à infração discente no âmbito da Universidade?	A Ufal deixa claro como é a tomada de decisão final em relação a denúncia formalizada	
N	Válido	55	55	55	55
	Omisso	0	0	0	0
Erro Desvio		,932	,994	1,019	,894
Média		3,27	3,42	3,67	3,40

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.2 – Cargos ocupados pelos servidores participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem
Válido	Professor do Magistério Superior	21	38,2
	Técnico-Administrativo – nível médio	13	23,6
	Técnico-Administrativo – nível superior	21	38,2
	Total	55	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.3 – Tempo de vínculo com a Ufal dos servidores participantes da pesquisa

		Frequência	Porcentagem
Válido	Entre 01 (um) e 02 (dois) anos	1	1,8
	Entre 02 (dois) e 03 (três) anos	2	3,6
	Mais de 03 anos	52	94,5
	Total	55	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.4 – Conhecimento de condutas passíveis de penalidades por servidores participantes da pesquisa

	N	Soma
Colar ou filhar - tomei conhecimento	55	28
Plagiar trabalhos acadêmicos	55	31
Agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo - tomei conhecimento	55	32
Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário - tomei conhecimento	55	7
Dilapidar o patrimônio da Universidade - tomei conhecimento	55	25
Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas - tomei conhecimento	55	32
Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário - tomei conhecimento	55	14
Outro ato tipificado como crime ou contravenção pela legislação penal - tomei conhecimento	55	9
Não tomei conhecimento	55	7
N válido (de lista)	55	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.5 – Conhecimento de infrações não averiguadas por servidores participantes da pesquisa no Campus A. C. Simões

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	22	40,0	46,8	46,8
	Sim	22	40,0	46,8	93,6
	Não sei	3	5,5	6,4	100,0
	Total	47	85,5	100,0	
Omisso	Sistema	8	14,5		
Total		55	100,0		

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.6 – Servidores participantes de pesquisa que já figuraram como vítima de condutas passíveis de penalidade no âmbito da Ufal

		Frequência	Porcentagem
Válido	Não	44	80,0
	Sim	11	20,0
	Total	55	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.7 – Servidores participantes de pesquisa que já denunciaram infração discente da Ufal

		Frequência	Porcentagem
Válido	Não	43	78,2
	Sim	12	21,8
	Total	55	100,0

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.8 – Consideração de relevância pelos servidores participantes da pesquisa quanto às condutas consideradas passíveis de penalidade a discentes no Regimento Geral da Ufal

	N	Soma
Colar ou filar é irrelevante?	52	12
Plagiar trabalhos acadêmicos é irrelevante?	52	2
Agredir verbal ou fisicamente colega, docente ou técnico-administrativo é irrelevante?	52	1
Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário é irrelevante?	52	0
Dilapidar o patrimônio da Universidade é irrelevante?	52	1
Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas é irrelevante?	52	3
Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário é irrelevante?	52	3
Considero todas relevantes para a aplicação de pena disciplinar	52	37
N válido (de lista)	52	

Fonte: produção do pesquisador.

Tabela F.9 – Ação tomada pelos servidores participantes da pesquisa ao se depararem com condutas passíveis de penalidade

Ação	N	Soma
Ignora porque não quer se envolver	54	2
Ignora porque não acredita, caso denunciada a infração, dê algum resultado;	54	6
Leva ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, verbalmente, sem solicitar resultados	54	16
Leva imediatamente ao conhecimento da direção da unidade acadêmica, por escrito, solicitando encaminhamento e resultados	54	21
Comenta com os colegas, pede sugestões e, finalmente, decidem esquecer o fato	54	0
Gostaria de comunicar à direção da unidade acadêmica, mas, se assim o fizer, não terei apoio	54	5
Não sabe	54	4
N válido (de lista)	54	

Fonte: produção do pesquisador.

APÊNDICE G – Relatório Técnico

Título

Elaboração de um código disciplinar discente para a Universidade Federal de Alagoas – Ufal

Resumo

Este produto técnico é proveniente de um estudo feito na Universidade Federal de Alagoas (Ufal), que resultou em dissertação no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap). O trabalho se baseou em revisão de literatura e pesquisa documental, obtendo-se informações de PDDs de 29 universidades federais da capital brasileira, bem como com entrevistas semiestruturadas realizadas com membros de comissão processante e questionários a discentes e servidores da Ufal lotados no Campus A. C. Simões.

Constatou-se ausência de padronização dos PDDs na Ufal pela ausência de disciplina específica, bem como menor eficiência aos trâmites processuais pela volatilidade de permanência dos discentes na instituição, culminada com comissões processantes inexperientes e que não contavam com documentos orientadores dos procedimentos a serem tomados.

Assim, diante dos problemas identificados, foi realizada uma proposta de intervenção que visa dar suporte normativo e instrutivo a comunidade acadêmica em situações de instauração de PDDs. Trata-se de um Código de Conduta Discente que atenda a regulamentação que o caso requer.

Instituição/Setor

Universidade Federal de Alagoas / Gabinete da Reitoria.

Público-alvo da iniciativa

Diretamente: discentes, seja qual for a categoria, da Ufal, visto poderem figurar como polo passivo dos PDDs; e membros de comissão processante, haja vista poderem contar com normativo que discipline o rito processual. Indiretamente: toda a comunidade acadêmica, pois terão interesse no cumprimento dos deveres pelos alunos e possuirão a responsabilidade de respeitar o direito dos mesmos.

Descrição da situação-problema

A Ufal não conta com um normativo específico que discipline os processos disciplinares discentes. Toda fundamentação que direciona o rito, instituição de comissões e aplicação de penalidades decorrem do Regimento Geral, especificamente dos artigos 90 a 94. Além disso, não existe setor específico ou manuais que orientem a comunidade acadêmica e os membros de comissão designados, cuja maioria é inexperiente no assunto, quanto as características dos PDDs.

Ademais, a Procuradoria Federal junto à Ufal já se manifestou por meio da Nota nº 00024/2020/PROC/PFUFAL/PGF/AGU quanto à necessidade de criação de normativo interno para que a universidade melhor disciplinasse os PDDs e garantisse procedimentos mais céleres na instituição (ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, 2020). Nesse sentido, se consignou no processo administrativo nº 23065.038226/2018-61 o comando do Reitor da Ufal às fls. 45/45v que acatou a orientação da Procuradoria e que determinou a Prograd que se desse encaminhamentos na elaboração do referido normativo.

Destaca-se também que já no Regimento Geral da Ufal existia previsão de regulamentação das penas disciplinares a serem aplicadas ao corpo discente, conforme art. 90, § 1º, que se daria por meio de Resolução do Consuni. Não obstante, após mais de quinze anos de Regimento Geral da universidade, ainda não houve maior normatização dos PDDs ou qualquer padronização que facilitasse a condução processual pelos membros de comissão.

Objetivos

Considerando a necessidade identificada de uma fonte normativa para disciplinar os PDDs instaurados na Ufal, esta iniciativa visa propor um Código de Conduta Discente a ser apreciado pelo Consuni e, após sua aprovação, garantir maior efetividade aos procedimentos disciplinares que envolvam discentes na Universidade, de modo que garanta apurações mais céleres e que venha mitigar eventuais falhas de membros de comissões processantes quanto à condução dos casos analisados.

Análise da situação-problema

As causas dos problemas podem ser identificadas na Figura 1.

Figura 1 – Árvore de Problemas



Fonte: produção do pesquisador.

Observa-se, portanto, que o problema de PDDs falhos, que geram, dentre outros efeitos, sentimento de impunidade, incompreensões na aplicação de penas disciplinares e insegurança jurídica, decorrem especialmente de uma omissão normativa quanto à clareza na tipificação das práticas passíveis de acarretar aplicação de pena disciplinar e das aplicações de sanções correlatas, bem como de uma comissão processante composta por membros que não têm o claro conhecimento do rito a se seguir e, até mesmo de falhas processuais que não atendam aos princípios norteadores próprios do Direito Administrativo, cujo processo deve seguir conforme defendidos por Germano, (2010), Scatolino; Trindade (2016) e Oliveira (2017).

Recomendações de intervenção

Como recomendação de intervenção, é indicado um Código de Conduta Discente para apreciação do reitor e, havendo concordância, aprovação pelo Conselho Universitário - Consuni, com fundamento no art. 90, § 1º, do Regimento Geral da Ufal. Não se descarta a possibilidade de o gabinete da reitoria designar uma comissão especial para acompanhar o processo de aperfeiçoamento e aprovação da referida norma proposta.

Arelado ao código apresentado, também se tem medidas de planejamento para superar algumas dificuldades enfrentadas, conforme disposição no Quadro 1:

Quadro 1 – Plano de ação

(continua)

Nº	Dificuldade encontrada	Planejamento				Verificação
		O quê?	Quem?	Como?	Quando?	Resultados (esperado)
01	Inexperiência e imperícia de membros de comissão	Realizar cursos de capacitação a membros de comissão processante	Progep-Capacitação	Online ou presencial	Anualmente	Membros de comissão capacitados e habilitados para melhor condução do PDD
02	Falta de suporte às comissões	Designação de equipe para atender as comissões	Reitor	Designação por portaria	2021 ou o mais breve possível	Membros de comissões instruídos e
03	Falta de incentivo à participação de comissões de PDD	Regulamentar dispensa das atividades rotineiras do setor que se encontra lotado	Setor que o membro de comissão se encontra lotado	Normativo interno e processo administrativo	Na designação da comissão	Membros de comissão mais dispostos à execução do trabalho apuratório.

(continuação)

Nº	Dificuldade encontrada	Planejamento				Verificação
		O quê?	Quem?	Como?	Quando?	Resultados (esperado)
04	Indisponibilidade de regulamentação específica para o PDD	Elaboração de Código de Conduta Discente	Consuni	Discussão de minuta em sessão	2021 ou o mais breve possível	Universidade dispor de um regulamento que discipline especificamente os seus PDDs
05	Desinformação de parte da comunidade acadêmica de como se procede o PDD na Ufal	Divulgação do Código de Conduta Discente	Ascom	Pelo site	Assim que o CCD estiver vigente	Acessibilidade e transparência quanto ao rito do PDD
06	PDDs instaurados sem necessidade	Adotar juízo de admissibilidade quanto à possível prática passível de pena realizada por discente.	Unidade Acadêmica - UA a que o discente esteja vinculado.	Por meio de comissão designada pela UA para tal fim.	Assim que houver ciência pela Administração do ato a ser averiguado.	Apuração apenas de casos que sejam passíveis de aplicação e penalidade.
07	Conflitos de fácil e rápida conciliação geradores de PDD	Instituir Comissão Permanente de Mediação Disciplinar Discente (CPMDD)	Reitor	Por portaria	Após aprovação do CCD	Conclusões rápidas de conflitos de menor complexidade.
08	PDDs não instaurados	Sensibilizar as Unidades Acadêmicas quanto ao dever de apuração disciplinar	Gabinete da Reitoria	Fórum de Diretores	2021 ou o mais breve possível	Segurança jurídica e cassação de impunidade.
09	Entraves à instrução processual	Dar autonomia às comissões para requisitar informações e documentos na universidade	Reitor	Normativo no CCD	Na aprovação do CCD	PDDs mais céleres.
10	Ausência de acompanhamento dos resultados e impactos	Criar sistema de controle e monitoramento dos resultados	Gabinete da Reitoria	Implementar controle de relatório e prazos de PDD	Assim que o CCD estiver vigente	PDDs monitorados e possíveis problemas corrigidos em tempo hábil

Fonte: produção do pesquisador.

Responsáveis

Rafael Diego Jaires da Silva (mestrando);
Prof. Dr. Nicholas Joseph Tavares da Cruz (orientador);
Prof^ª. Dr^ª. Luciana Peixoto Santa Rita (coorientadora).

Contatos

(82) 9 8842-8047 (Rafael);
(82) 9 9991-8184 (Prof. Nicholas);
(82) 9 9997-7275 (Prof^ª. Luciana).

Data da realização do relatório

Dissertação intitulada “Elaboração de um código disciplinar discente para a Universidade Federal de Alagoas – Ufal” a ser defendida em 23 de dezembro de 2021.

Referências

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Parecer n. 00167/2017/PROC/PFUFAL/PGF/AGU.** [s. l.], 2017. Disponível em: https://sapiens.agu.gov.br/valida_publico?id=67619247. Acesso em: 16 jun. 2020.

GERMANO, L. P. R. **Programa de direito administrativo 2.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

OLIVEIRA, R. C. R. **Curso de Direito Administrativo.** 5. ed. São Paulo: Método, 2017.

SCATOLINO, G.; TRINDADE, J. **Manual de direito administrativo.** 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
Secretaria Executiva dos Conselhos Superiores – SECS/UFAL

RESOLUÇÃO Nº. XX/2021-CONSUNI/UFAL,
de xx de xxxxxxxx de 2021

**APROVA O CÓDIGO DE CONDUTA
DISCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALAGOAS.**

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Alagoas – CONSUNI/UFAL, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, tendo em vista o que consta do Processo nº 23065.XXXXXX/XXXX-XX;

CONSIDERANDO o art. 1º, parágrafo único, e o art. 90, § 1º, do Regimento Geral da Ufal;

CONSIDERANDO a Nota 24/2020/PROC/PFUFAL/AGU, que sugere o estabelecimento de normativo interno para apurações em procedimentos disciplinares a discentes;

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Código de Conduta Discente da Ufal, conforme o Anexo I desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Prof. Dr. Josealdo Tonholo
Presidente do CONSUNI

ANEXO I

CÓDIGO DE CONDUTA DISCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

Art. 1º Este Código regulamenta as relações dos discentes da Universidade Federal de Alagoas – Ufal, seja qual for sua categoria, entre si, com os demais integrantes da comunidade acadêmica, transacadêmica e com a Instituição, estabelecendo direitos e deveres, proibições, sanções disciplinares e rito de processo disciplinar discente.

Art. 2º O Código de Conduta Discente da Ufal é regido pelos seguintes princípios: razoabilidade, proporcionalidade, motivação, contraditório e ampla defesa, oficialidade, verdade real, duração razoável do processo e recorribilidade.

Art. 3º A conduta dos discentes deverá estar alicerçada nos seguintes princípios:

- I Dignidade humana;
- II Equidade;
- III Solidariedade;
- IV Integração social;
- V Defesa da paz;
- VI Sustentabilidade;
- VII Democratização da educação;
- VIII Autonomia e emancipação;
- IX Crítica criativa;
- X Pluralismo de ideias e concepções.

Art. 4º A Ufal priorizará o diálogo e a reflexão como princípio para resolução de conflitos quando viáveis ao caso concreto.

CAPÍTULO II DO CORPO DISCENTE

Art. 5º O corpo discente da Ufal é composto por discentes regulares e discentes especiais, nos termos do art. 83 do Regimento Geral da Ufal, sendo esses maiores ou menores de idade.

Art. 6º A partir de seu ingresso na Ufal, o discente está submetido às normas deste Código, devendo zelar pelo seu cumprimento.

CAPÍTULO III DIREITOS, DEVERES E PROIBIÇÕES

SEÇÃO I DOS DIREITOS

Art. 7º São considerados direitos do discente:

- I** Ser tratado com respeito, atenção, igualdade e sem discriminação de qualquer espécie;
- II** Expressar e manifestar opinião, observando os dispositivos constitucionais;
- III** Ser representado pelo Diretório Central dos Estudantes – DCE, Diretórios Acadêmicos – DAs e Centros Acadêmicos – CAs, conforme definições em estatuto próprio;
- IV** Participar das atividades curriculares e extracurriculares oferecidas aos discentes, desde que atendidas às normas específicas da Ufal;
- V** Solicitar auxílio de professores para o equacionamento dos problemas encontrados nos estudos de qualquer disciplina ou atividade, quando não forem decorrentes de visível desinteresse e falta de frequência voluntários;
- VI** Ser comunicado com, pelo menos, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência das notas obtidas em avaliações anteriores para realização de qualquer atividade avaliativa posterior;
- VII** Usufruir dos serviços de assistência à saúde quando disponíveis;
- VIII** Frequentar as dependências da Ufal, observando as normas de acesso de permanência;
- IX** Ser notificado de quaisquer acusações de descumprimento normativo que lhe for imputada e/ou quaisquer sanções disciplinares aplicadas, garantindo-se o direito ao contraditório e à ampla defesa;
- X** Direito de votar e ser votado nos pleitos eletivos da Ufal, respeitadas as respectivas normas;

XI Obtenção de certidões para defesa de direitos e elucidação de situações de seu interesse;

XII Garantia de ampla defesa e contraditório em processos administrativos;

SEÇÃO 2

DOS DEVERES

Art. 8º São deveres do corpo discente:

I Observar os prazos constantes no calendário acadêmico e outras datas estabelecidas pelos órgãos competentes, assim como pelos docentes;

II Utilizar adequadamente os recursos de infraestrutura disponibilizados pela Ufal para as atividades acadêmicas;

III Manter comportamento compatível ao participar das atividades de ensino, colaborando para maior aproveitamento, individual e coletivo, das atividades;

IV Submeter os projetos de pesquisa, que envolverem seres humanos, animais e organismos geneticamente modificados às devidas instâncias institucionais para a aprovação.

V Prestar informações a comissões de Processo Disciplinar Discente e de Processo Administrativo Disciplinar quando convocado;

VI Colaborar para higiene dos ambientes da Ufal.

§1º Infrações às disposições deste artigo ensejarão a aplicação da penalidade de advertência, se a conduta não tipificar outra mais grave.

SEÇÃO 3

DAS PROIBIÇÕES

Art. 9º São condutas passíveis de penalidade de advertência:

I Colar ou filar;

II Plagiar trabalhos acadêmicos;

III Comentar fatos cuja veracidade e procedência não tenham sido confirmadas ou identificadas;

IV Portar, mesmo que autorizado, arma no espaço do Campus Universitário;

V Fumar em qualquer área edificada ou fechada, conforme legislação pátria;

VI Deixar de atender solicitação do professor de se retirar da sala de aula;

VII Fazer uso de equipamento de informática e outros equipamentos da instituição em atividades alheias às de ensino, de pesquisa e/ou de extensão;

VIII Descumprimento dos deveres indicados no art. 8º;

IX Condutas praticadas no âmbito da Ufal consideradas como contravenções nos termos da Lei 3.688/1941 que não estejam aqui expressamente tipificadas.

Art. 10 São condutas passíveis de penalidade de repreensão:

I Agredir verbalmente outrem no espaço da Ufal;

II Agredir fisicamente outrem no espaço da Ufal;

III Dilapidar o patrimônio da Universidade;

IV Usar drogas no âmbito da Instituição, inclusive bebidas alcoólicas;

V Utilizar, no âmbito da Instituição e no horário destinado a aulas ou a outras atividades acadêmicas, aparelhos de ampliação de som, salvo em situações regulamentadas pelo Conselho Universitário;

VI Retirar de qualquer ambiente, sem estar devidamente autorizado, documentos, livros, equipamentos ou bens pertencentes ao patrimônio público ou de terceiros;

VII Interromper as atividades de ensino sem autorização do responsável;

VIII Condutas praticadas no âmbito da Ufal consideradas como crimes com pena mínima inferior a 02 (dois) anos, nos termos da Lei 2.848/1940, que não estejam aqui expressamente tipificadas;

Parágrafo único Se a agressão física que trata este artigo gerar incapacidade permanente para o trabalho, enfermidade incurável, perda ou inutilização de membro, sentido ou função, deformidade permanente ou o aborto em gestante, o discente acusado incorrerá nas penas do art. 13.

Art. 11 São condutas passíveis de suspensão de até 30 (trinta) dias:

I Maltratar, aprisionar, ferir ou matar os animais vertebrados que circulam ou vivem nos ambientes da Universidade;

II Alterar ou deturpar o teor de documentos acadêmicos ou outros documentos oficiais da Ufal;

III Condutas praticadas no âmbito da Ufal consideradas como crimes com pena mínima inferior superior 02 (dois) anos e inferior a 04 (quatro) anos, nos termos da Lei 2.848/1940, que não estejam aqui expressamente tipificadas.

Art. 12 São condutas passíveis de suspensão superior a 30 (trinta) dias:

I Expor a perigo a vida ou a saúde de outro discente ou servidor da Ufal dentre de suas dependências;

II Condutas praticadas no âmbito da Ufal consideradas como crimes com pena mínima superior 04 (quatro) anos e inferior a 08 (oito) anos, nos termos da Lei 2.848/1940, que não estejam aqui expressamente tipificadas;

Art. 13 São condutas passíveis de exclusão:

I Comercializar drogas, nos termos do Art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 11.343/2006, nos espaços da Universidade;

II Condutas praticadas no âmbito da Ufal consideradas como crimes com pena mínima superior a 08 (oito) anos, nos termos da Lei 2.848/1940, que não estejam aqui expressamente tipificadas;

Art. 14 A aplicação de sanção ao discente que incorrer nas condutas vedadas dispostas nesta Seção não exclui a possibilidade de responsabilização, pelo mesmo fato, nos âmbitos administrativo, civil e criminal, nos termos da legislação em vigor.

Art. 15 Serão consideradas as proibições, para efeito desta Seção, as que tenham se efetivado ou produzido seus efeitos, em todo ou em parte, nas dependências da Ufal ou nos locais relativas à atividade da universidade.

§1º Considera-se praticada a proibição disciplinar quando da ação ou omissão, ainda que seja outro o tempo do resultado.

§2º Qualquer local onde seja realizada, mediante registro, autorização e supervisão, alguma atividade de ensino, pesquisa e/ou extensão relativa às práticas acadêmicas da Ufal, será considerado para fins do *caput* deste artigo.

CAPÍTULO IV

DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

SEÇÃO 1

DAS PENALIDADES

Art. 16 Os integrantes do corpo discente, qualquer que seja sua categoria, estarão sujeitos às seguintes penas disciplinares:

- I Advertência;
- II Repreensão;
- III Suspensão;
- IV Exclusão.

Art. 17 O diretor da unidade acadêmica poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares previstas no artigo 90 do Regimento Geral da Ufal:

- I Advertência;
- II Repreensão;
- III Suspensão de até 30 (trinta) dias;

Parágrafo único A sanção mais severa poderá ser aplicada independentemente da sequência expressa, conforme a gravidade da conduta do discente.

Art. 18 A advertência será feita verbalmente e em caráter particular, não se aplicando em casos de reincidência.

Parágrafo único Em caso de reincidência de condutas puníveis com advertência, será aplicada a pena de repreensão.

Art. 19 A repreensão será lida perante o Conselho da Unidade Acadêmica e comunicada, por escrito, a o discente punido.

Art. 20 A suspensão implicará o afastamento do discente de todas as atividades universitárias, por um período mínimo de 05 (cinco) dias letivos.

§1º Suspensão por período superior a 30 (trinta) dias letivos será aplicada exclusivamente pelo reitor da Ufal após apuração por comissão por ele designada;

§2º A penalidade de suspensão não excederá a 45 (quarenta e cinco) dias letivos;

§3º A suspensão durante o período de atividade avaliativa implica que o discente não poderá obter esse componente da nota;

§3º No caso do período de suspensão previstos no §1º perpassar o semestre letivo corrente, o período de suspensão fica limitado até 30 (trinta) dias do semestre subsequente.

Art. 21 A exclusão implicará o afastamento compulsório da Universidade e será aplicada exclusivamente pelo reitor da Ufal após apuração por comissão por ele designada.

Art. 22 As penas de suspensão e exclusão poderão ser substituídas por outra menos gravosa se as circunstâncias do caso concreto forem benéficas ao autor do fato.

Art. 23 As penas de repreensão, suspensão e exclusão serão registradas na pasta do discente, pelo Departamento de Registro e Controle Acadêmico - DRCA.

Art. 24 O discente que receber a penalidade descrita nos artigos 11, 12 ou 13 poderá perder os benefícios providos pela Ufal.

Art. 25 A aplicação das sanções previstas nesta seção não isenta os discentes do ressarcimento das despesas que, eventualmente, advierem de seus atos.

Art. 26 A responsabilidade administrativa do discente será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 27 Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para a universidade, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes na instituição.

§1º O ato de imposição da penalidade deve mencionar o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

§2º Prescreve a aplicação da sanção quando não aplicada dentro do prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da decisão final do competente processo disciplinar.

§3º Não há aplicação de duas ou mais sanções para uma mesma infração.

Art. 28 São consideradas circunstâncias agravantes:

I Reincidência;

II Utilização de nome fictício ou do anonimato para a prática da conduta ilícita;

III Ter sido o ilícito praticado contra criança, maior de 60 (sessenta) anos, enfermo ou mulher grávida;

IV Ter sido o ilícito praticado contra aqueles que detêm cargo de gestão, sendo esses compreendidos como os que possuem Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD) na Ufal.

Art. 29 São consideradas circunstâncias atenuantes:

- I Bom comportamento diante da instrução administrativa do PDD;
- II Vida pregressa do discente sem intercorrência indisciplinar (primariedade);
- III Confissão espontânea, perante a comissão, da autoria da conduta infracional.

Parágrafo único A penalidade poderá ser ainda atenuada em razão de circunstância relevante, anterior ou posterior à infração, embora não prevista expressamente neste Código.

Art. 30 Nos casos de preeminência de circunstâncias atenuantes, a autoridade julgadora poderá aplicar penalidade mais branda àquela prevista para a tipificação infracional deste Código.

Art. 31 Em caso de infração disciplinar que possa configurar crime, a Universidade deve informar a autoridade competente para fazer a apuração sobre o fato.

Art. 32 Toda e qualquer aplicação de penalidade deverá ser comunicada ao Departamento de Registro e Controle Acadêmico – DRCA, à Gerência de Segurança Institucional – GSI, à Coordenação do curso e à Diretoria da unidade a qual o discente esteja vinculado, para registro na vida acadêmica do discente e para as providências necessárias ao seu efetivo cumprimento.

SEÇÃO 2

DAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

Art. 33 A autoridade julgadora pode decidir pela aplicação de sanções disciplinares alternativas a discentes não reincidentes, no caso de infrações de menor potencial ofensivo que, para os efeitos deste Código, são aquelas puníveis por advertência, repreensão ou suspensão de até 30 (trinta) dias.

§1º As medidas alternativas são:

- I Comparecimento obrigatório a curso educativo;
- II Interdição temporária do acesso a benefícios e serviços da Ufal;

III Prestar serviço voluntário à Ufal nos termos da Lei nº 9.908/1998;

IV Realizar trabalhos/pesquisas acadêmicas com base em temas relacionados à conduta infringida.

§2º Em caso de aplicação da medida alternativa prevista no inciso III, o discente realizará tarefas gratuitas de interesse geral junto a um órgão acadêmico ou administrativo da Ufal, cuja atividade deverá:

I Não exceder a 180 (cento e oitenta) dias;

II Ser proporcional à infração cometida;

III Culminar, obrigatoriamente, na entrega de um relatório de atividades elaborado pelo(a) discente.

§3º As medidas socioeducativas a serem cumpridas pelo(a) discente deverão ser acompanhadas por um(a) supervisor(a) designado pela autoridade julgadora do Processo Disciplinar Discente, que terá a responsabilidade registrar e atestar a sua frequência e aprovar o relatório de atividades entregue pelo(a) discente.

§4º A medida alternativa será revogada nos casos de:

I Descumprimento das determinações do §1º;

I Nova penalização em processo disciplinar discente por decisão irrecorrível.

CAPÍTULO V DA MEDIAÇÃO

Art. 34 Considerando a natureza educacional da Universidade, a mediação é o processo preferencial para a solução de conflitos que, eventualmente, ocorram nas relações dos integrantes de seu corpo discente, entre si e com os demais integrantes da comunidade universitária.

Art. 35 A mediação é o meio alternativo para solucionar conflitos provenientes de atos que configurem irregularidades disciplinares discentes, conforme previsto neste Código.

§1º A mediação caracteriza-se pela simplicidade de seu procedimento e pressupõe formalidade moderada e celeridade, principalmente pela flexibilidade decorrente da composição amigável dos interesses, com o objetivo de transformar uma situação inicialmente conflituosa em uma situação final satisfatória para os envolvidos.

§2º A mediação, conforme a necessidade, precede o processo administrativo disciplinar discente decorrente de atos de irregularidade deste Código.

§3º A mediação, quando cabível, aplica-se casos que se vislumbre possibilidade de penalidade de advertência ou repreensão, conforme este Código.

§4º Da mediação não pode resultar aplicação de sanção disciplinar.

Art. 36 As partes são figuras ativas no processo de mediação, que devem ser alicerçadas no princípio da autonomia de vontade, e são livres para pactuar como quiserem e o que quiserem, garantindo-lhes a prerrogativa de decidir pela conveniência, ou não, da instauração da negociação, não havendo obrigatoriedade de submissão à mediação.

Parágrafo único Todas as informações reveladas na mediação são protegidas pela política do sigilo e da confidencialidade.

Art. 37 Em cada Campus será constituída uma Comissão Permanente de Mediação Disciplinar Discente (CPMDD), integrada por, no mínimo, dois docentes, dois técnicos administrativos em educação (TAEs) e dois estudantes.

§1º O Mediador deve buscar o equilíbrio e a harmonia das partes envolvidas como alternativa de uma solução capaz de evitar a instauração do processo administrativo disciplinar discente, utilizando-se da cultura do diálogo e da pacificação e levar a bom termo o tratamento adequado dos conflitos de interesse.

§2º Recebida a denúncia, o Reitor ou Diretor encaminhará o processo para a CPMDD, que, então, definirá os mediadores responsáveis pelo processo de mediação, que deve ser concluído no prazo, máximo de 30 (trinta) dias.

§3º O processo de mediação será conduzido por uma dupla de mediadores, sendo um estudante e um servidor estável, os quais não podem ter interesse na causa do procedimento apuratório.

§4º Os mediadores devem emitir um parecer do processo de mediação, encaminhando à autoridade que solicitou o processo de mediação, por meio de relatório final com o teor do que foi acordado, por ambas as partes, e assinado por todos os envolvidos.

§5º Eventualmente, poderão ser convocados mediadores de outro campus.

Art. 38 Em não havendo acordo, o relatório final da mediação deve indicar, se for o caso, a abertura do processo administrativo disciplinar discente.

CAPÍTULO VI DO PROCESSO DISCIPLINAR

SEÇÃO 1

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 39 O processo disciplinar pertinente à apuração de faltas disciplinares cometidas pelos discentes deverá orientar-se pelos critérios da oralidade, informalidade, economia processual e celeridade.

Art. 40 O processo disciplinar discente se desenvolve nas seguintes fases:

- I Instauração, com a publicação do ato de constituição da CDD;
- II Inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III Julgamento.

Art. 41 Se tratando de conflito entre duas ou mais pessoas que não possa gerar penalidade de suspensão ou exclusão, a autoridade competente, antes de instaurar o PDD, poderá encaminhar o caso à mediação, nos termos do Capítulo V.

Art. 42 É facultada à Comissão encaminhar o caso à mediação, nos termos do Capítulo V, se, no curso do PDD, for verificado que a infração disciplinar apurada possibilite diálogo entre os envolvidos e que a infração não gere penalidade de suspensão ou exclusão.

§1º Em atenção à economia processual, a própria comissão designada para o PDD poderá lavrar termo de conciliação e encaminhar os autos à autoridade instauradora para homologação.

§2º Restando infrutífera a conciliação, proceder-se-á à designação de audiência de instrução.

Art. 43 É assegurado ao discente acusado o direito de acompanhar o PDD, pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

Parágrafo único. Os pais ou responsáveis pelo discente menor de 18 (dezoito) anos, que estiver respondendo a processo, devem ser cientificados e podem acompanhar o processo.

Art. 44 Os atos processuais serão sigilosos e poderão ser realizados em qualquer horário correspondente aos horários ordinários de funcionamento da Ufal, podendo a CDD restringir o acesso, quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem.

Parágrafo único As audiências, depois de iniciadas, poderão, excepcionalmente, ultrapassar o horário de funcionamento da Instituição.

Art. 45 A prescrição punitiva do Processo Disciplinar Discente se dará após 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias da data em que o fato se tornou conhecido.

§1º O prazo prescricional é interrompido pela publicação da portaria que institui a comissão disciplinar específica.

§2º Havendo constatação da prescrição no curso do PDD, a Administração permanece com o dever de investigar e esclarecer os fatos com o objetivo de corrigir procedimentos e ações danosas à atividade administrativa.

Art. 46 O discente que estiver respondendo a processo disciplinar não poderá colar grau, obter transferência e trancar matrícula antes do trânsito em julgado do processo administrativo e cumprimento da penalidade, se for o caso.

Art. 47 O comparecimento espontâneo do discente supre a falta ou a nulidade da citação, fluindo a partir desta data o prazo para apresentação de defesa preliminar.

Art. 48 A citação poderá ser feita em qualquer lugar em que se encontre o discente.

Art. 49 A citação será feita preferencialmente por meio dos endereços eletrônicos e telefones, incluindo aplicativos de mensagens, indicados pelo discente no banco de dados da Ufal.

Parágrafo único Todas mensagens enviadas ao e-mail institucional do discente são consideradas como recebidas, com fundamento no item 8 da Política de Utilização do Serviço de E-mail Institucional da Ufal.

Art. 50 A ausência de confirmação, em até 3 (três) dias úteis, contados do envio da citação eletrônica, implicará a realização da citação:

I Pelo correio;

II Pessoalmente, por membro da comissão;

III Por edital publicado em boletim de pessoal da Ufal.

Art. 51 Com o esgotamento do prazo original e da prorrogação, sem que se tenha concluído o apuratório, a comissão deve comunicar à autoridade instauradora a não-conclusão e solicitar designação de nova comissão, que pode ou não recair nas pessoas dos mesmos integrantes.

Art. 52 Os atos do processo disciplinar revestir-se-ão de forma escrita e serão processados e organizados segundo modelo forense, com as necessárias adaptações institucionais administrativas.

Parágrafo único Todos os atos processuais serão registrados na forma eletrônica, devendo todas as audiências serem gravadas e arquivadas eletronicamente, restringindo-se os documentos impressos somente àqueles que necessitarem de assinatura dos envolvidos. Neste caso, os documentos serão posteriormente digitalizados para arquivamento eletrônico e os originais serão mantidos em arquivo físico durante o prazo de 2 (dois) anos, após publicação da decisão.

Art. 53 Os atos processuais serão válidos sempre que preencherem as finalidades para as quais foram realizados, de forma que não se declarará qualquer nulidade sem que tenha havido efetivo prejuízo.

SEÇÃO 2

DAS MEDIDAS CAUTELARES

Art. 54 A autoridade instauradora do Processo Disciplinar Discente poderá aplicar as seguintes medidas cautelares ao discente indiciado:

I Comparecimento obrigatório a determinado setor da Universidade para informar e justificar atividades que irá desenvolver/participar na Ufal;

II Proibição de acesso ou frequência a determinados espaços quando, por circunstâncias relacionadas ao fato, deva o indiciado ou acusado permanecer distante desses locais para evitar o risco de novas infrações ou risco de destruição de provas;

III Proibição de manter contato com pessoa determinada quando, por circunstâncias relacionadas ao fato, deva o indiciado ou acusado dela permanecer distante; e

IV Suspensão preventiva da participação em atividades acadêmicas e comissões da Universidade.

§1º A aplicação das medidas cautelares deve ser formalizada e justificada, observando-se os princípios da necessidade e proporcionalidade.

§2º As medidas cautelares a que faz referência os incisos II e IV serão de até 30 (trinta) dias corridos, podendo ser prorrogado por igual período, e não poderá causar prejuízos avaliativos ao discente.

§3º As medidas cautelares poderão ser revogadas a qualquer tempo pela autoridade competente.

SEÇÃO 3 DA INSTAURAÇÃO

Art. 55 O Processo Disciplinar Discente – PDD na Ufal observará rigorosamente os princípios constitucionais, explícitos e implícitos, e os infraconstitucionais correlatos aos processos administrativos de natureza sancionadora.

Art. 56 O Processo Disciplinar Discente - PDD será instaurado exclusivamente pelo Reitor da Ufal, exceto quando se tratar de infrações cuja penalidade máxima não exceda suspensão de 30 (trinta) dias.

§1º Os PDDs dos casos que não ensejam pena máxima de suspensão superior a 30 (trinta) dias serão instaurados pelo Diretor da Unidade acadêmica a que o discente acusado mantenha vínculo.

§2º Se no transcurso do PDD instaurado por Diretor da Unidade, forem identificados atos que impliquem sanção de suspensão maior do que 30 (trinta) dias ou exclusão, o processo deve ser encaminhado para o Reitor.

§ 3º Verificada a pena para o caso em apuração se tratar de advertência, observar-se-á o rito sumário, conforme art. Seção 4 do Capítulo VI.

§ 4º A autoridade instauradora é a responsável por julgar o PDD em primeira instância.

Art. 57 O PDD deve buscar a comprovação da existência materialidade e autoria, bem dosar os graus de responsabilidade na prática da infração.

§1º O processo disciplinar discente pode iniciar-se de ofício ou a partir de denúncia escrita;

§2º Na instauração do processo disciplinar deve ser juntada toda a documentação relevante que exista.

SEÇÃO 4

DO RITO SUMÁRIO

Art. 58 Na apuração de infrações puníveis com a sanção de advertência, assegurado o direito de ampla defesa e ao contraditório, é adotado o rito sumário, obedecido o seguinte procedimento:

I O denunciante, no ato de apresentação escrita da denúncia, junta a prova que lhe parecer necessária à comprovação da falta disciplinar cometida pelo discente;

II O diretor da unidade acadêmica designará 02 (dois) servidores que atuarão, respectivamente, como presidente e vogal da comissão;

III O presidente da comissão deverá notificar o discente sobre o teor da acusação, abrindo o prazo de 05 (cinco) dias úteis apresentação de defesa;

IV Transcorrido o prazo do inciso III, é pautada audiência de instrução, com a presença do acusado, facultada a presença do denunciante, para apresentação de depoimento, oferecimento de provas e defesa oral;

V A prova é documental e/ou testemunhal e os depoimentos são reduzidos a termo;

VI Concluída a audiência de instrução, no prazo de 02 (dois) dias úteis, a comissão encaminhará ao diretor da unidade relatório com sugestão da decisão a ser aplicada;

VII Em 15 (quinze) dias, o diretor da unidade decide a penalidade a ser aplicada, nos limites da sua competência, garantindo a notificação do discente acerca do teor da decisão;

VIII O discente tem 05 (cinco) dias úteis, a contar da ciência da decisão do diretor da unidade, para interpor recurso ao Reitor.

Parágrafo único A ausência de qualquer das partes não implica suspensão da audiência de instrução.

Art. 59 O prazo para a conclusão do relatório do processo disciplinar no rito sumário não deve exceder 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do ato que constituiu a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo quando as circunstâncias exigirem.

SEÇÃO 5

DO RITO ORDINÁRIO

Art. 60 A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de autoria e materialidade da transgressão objeto da apuração, bem como promoverá a citação do discente indiciado para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa preliminar escrita, assegurando-lhe vista do processo administrativo.

Art. 61 Iniciada a instrução, a CDD ouvirá a vítima, se houver, e as testemunhas da suposta conduta indisciplinar.

§1º Após o disposto no *caput*, a CDD fará a oitiva do discente investigado, das testemunhas do fato, e na sequência, das testemunhas por ele arroladas, se houver.

§2º O patrono do discente investigado poderá assistir à oitiva do seu constituinte, bem como à inquirição das testemunhas, não lhe sendo permitido interferir nas perguntas e respostas, sendo-lhe facultado, no entanto, ao final de cada oitiva, reinquirir as testemunhas, por intermédio da Presidência da CDD.

§3º No caso de mais de um discente investigado pelo mesmo fato, cada um será ouvido separadamente e, sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, poderá ser determinada a acareação entre eles.

§4º As testemunhas serão inquiridas separadamente e, na hipótese de depoimentos contraditórios, a CPD poderá determinar acareação entre os depoentes.

§5º As testemunhas, tanto as do fato quanto as de defesa, terão o dever de contar o que sabem sobre o fato investigado, com veracidade, sob pena de infringirem o art. 342 do Código Penal brasileiro.

Art. 62 A CDD poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para os esclarecimentos dos fatos.

Art. 63 Encerradas as oitivas, a Presidência da CPD passará a palavra ao discente investigado ou a seu patrono para, querendo, proceder à sua defesa final na forma oral, pelo prazo improrrogável de 20 (vinte) minutos, no máximo.

Parágrafo único A critério da CDD, considerando a necessidade e a conveniência, poderão as alegações finais orais ser substituídas por memoriais, a serem entregues à CDD no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, por e-mail dando-se por encerrada a audiência.

Art. 64 Apreciada a defesa, a CDD elabora relatório detalhado, no qual resume as peças principais dos autos e menciona as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§1º O relatório é sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do discente.

§2º Reconhecida a inocência do discente, a CDD indica o arquivamento do processo.

§3º Reconhecida a responsabilidade do discente, a CDD indica o regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes, e propõe a penalidade a ser aplicada.

Art. 65 O processo disciplinar, com o relatório da CDD, é remetido para julgamento da autoridade competente, que tem prazo de 30 (trinta) dias úteis para proferir sua decisão.

§1º A autoridade julgadora, antes de proferir seu julgamento, deve encaminhar o processo à Procuradoria Federal junto à Ufal, para pronunciamento acerca dos aspectos processuais.

§2º Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora pode, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o discente de responsabilidade.

Art. 66 O prazo para a conclusão do processo disciplinar no rito sumário não deve exceder 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituiu a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo quando as circunstâncias exigirem.

CAPÍTULO VII DO RECURSO

Art. 67 O recurso é dirigido à autoridade que proferiu a decisão inicial, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias úteis, o encaminha à autoridade superior que pode ser:

I O Reitor, no caso de decisão proferida por diretor da unidade acadêmica;

II O Conselho Universitário (CONSUNI), no caso de decisão proferida pelo Reitor.

Art. 68 Caberá à autoridade que proferiu a decisão inicial fazer o juízo de admissibilidade no que tange ao prazo, podendo inadmiti-lo por intempestividade.

Art. 69 O recurso será recebido somente no efeito devolutivo, podendo a autoridade julgadora, em decisão fundamentada, atribuir efeito suspensivo quando, sendo relevante a fundamentação do recorrente, verificar que a eficácia imediata da aplicação da penalidade possa causar ao discente dano grave de impossível reparação no que tange às suas atividades acadêmicas.

Art. 70 Provido o recurso na sua totalidade, isentando o discente de qualquer penalidade, será determinado o arquivamento dos autos com a respectiva intimação do discente quanto ao teor da decisão, sendo cancelado todo e qualquer registro.

Art. 71 No caso de provimento parcial (para abrandamento de penalidade) ou de improvimento do recurso, o discente será intimado da decisão e, conseqüentemente, da penalidade aplicada.

CAPÍTULO VIII DA COMISSÃO DISCIPLINAR DISCENTE

Art. 72 As Comissões Disciplinares Discentes (CDDs) da Ufal têm por finalidade a apuração de condutas praticadas por discentes passíveis de penalidade disciplinar.

Art. 73 As CDDs serão compostas por um docente, um técnico administrativo e um discente da mesma categoria do investigado.

§1º A CDD é constituída mediante candidaturas voluntárias, fazendo-se sorteio quando houver mais candidatos do que vagas;

§2º Na indicação dos membros titulares da respectiva comissão pelo Diretor da Unidade ou pelo Reitor, será designado um deles para exercer a função de presidente;

§3º No ato da instalação, o presidente da Comissão designará secretário e vogal da mesma;

§4º A não participação efetiva de um dos três integrantes da CDD, devidamente notificado, não implica a suspensão ou paralisação do processo.

Art. 74 Os membros da CDD não perceberão remuneração de qualquer natureza pelo exercício da função.

Art. 75 Serão assegurados transporte e diárias aos membros da comissão quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 76 O processo disciplinar discente de que resulte em sanção poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da penalidade aplicada ou inocência do sancionado.

Parágrafo único Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da sanção.

Art. 77 As disposições referentes ao regime disciplinar previstas na Instrução Normativa nº. 03/2018/PROEST e no Regimento Interno da Comissão de Residência Multiprofissional em Saúde da Ufal, esse último aprovado pela Resolução 83/2019-Consuni/Ufal, serão aplicadas subsidiariamente a este Código, no que couber.

Art. 78 A Comissão Disciplinar poderá sugerir à Diretoria à qual o discente está vinculado o seu encaminhamento para acompanhamento pelo Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da Ufal.

Art. 79 Nenhum membro do corpo discente pode se eximir do cumprimento das normas dispostas neste Regimento alegando desconhecê-las.

Art. 80 Os casos omissos serão submetidos à apreciação do Gabinete da Reitoria, possibilitando, em caso de divergência do interessado, a interposição de recurso ao Conselho Universitário da Universidade Federal de Alagoas.