

Compliance ético-funcional nas instituições federais de ensino: Um ensaio da perspectiva dos técnicos administrativos em educação

Ethical-functional compliance in federal educational institutions: An essay from the perspective of technical administrative in education

Cumplimiento ético-funcional en instituciones federales docentes: Un ensayo desde la perspectiva de los técnicos administrativos en educación

Recebido: 23/07/2021 | Revisado: 27/07/2021 | Aceito: 27/07/2021 | Publicado: 01/08/2021

Marcelo Bernardino Araújo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3211-6510>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, Brasil

E-mail: mbernardinos@gmail.com

Priscila Segantini Varaschin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0757-3704>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo, Brasil

E-mail: priscilasv1@hotmail.com

Marcos de Oliveira Morais

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5981-4725>

Universidade Estácio de Sá, Brasil

Universidade Santo Amaro, Brasil

E-mail: marcostecnologia2001@gmail.com

Resumo

Este ensaio foi idealizado para apresentar aos servidores técnico-administrativos em educação (TAES) as principais áreas preocupadas com a sua conduta e formação ético-funcional. Essas áreas, por vezes, podem ser acionadas indevidamente ou até mesmo desconhecidas por grande parte da comunidade acadêmica, tais como: Comissão de Ética, Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, Ouvidoria e Atividade Disciplinar. Assim, o trabalho procura apresentar as principais competências e influências que elas podem exercer sobre os TAES. Trata-se de um ensaio teórico, com abordagem qualitativa, que está apoiada na vivência profissional dos autores. Espera-se contribuir com o adequado entendimento das funções de cada uma das áreas, para que não haja apropriações ou sobreposições de competências.

Palavras-chave: Ética; Capacitação; Qualificação; Conformidade; Correição; Processo disciplinar.

Abstract

This essay was designed to present to technical-administrative servers in education (TAES) the main areas concerned with their conduct and ethical-functional training. These areas, sometimes, can be unduly triggered or even unknown by a large part of the academic community, such as: Ethics Commission, Internal Commission for Supervision of the Career Plan of Technical-Administrative Positions in Education, Ombudsman and Disciplinary Activity. Thus, the work seeks to present the main competences and influences that they can exert on the TAES. This is a theoretical essay, with a qualitative approach, which is based on the authors' professional experience. It is expected to contribute with an adequate understanding of the functions of each of the areas, so that there is no appropriation or overlapping of competences.

Keywords: Ethic; Training; Qualification; Conformity; Correction; Disciplinary proceedings.

Resumen

Este ensayo fue diseñado para presentar a los servidores técnico-administrativos en educación (TAES) las principales áreas preocupadas por su conducta y formación ético-funcional. Estas áreas, en ocasiones, pueden ser desencadenadas indebidamente o incluso desconocidas por gran parte de la comunidad académica, tales como: Comisión de Ética, Comisión Interna de Supervisión del Plan de Carrera de Cargos Técnico-Administrativos en Educación, Defensoría y Actividad Disciplinaria. Así, el trabajo busca presentar las principales competencias e influencias que pueden ejercer sobre el TAES. Se trata de un ensayo teórico, con enfoque cualitativo, que se basa en la experiencia profesional de los autores. Se espera que contribuya con un conocimiento adecuado de las funciones de cada una de las áreas, para que no exista apropiación o superposición de competencias.

Palabras clave: Principio moral; Capacitación; Calificación; Conformidad; Corrección; Procedimientos disciplinarios.

1. Introdução

Todo servidor federal deve ter uma noção de seus direitos e de seus deveres, como consta no Regime Jurídico Único, Lei nº 8.112/1990, assim como dos princípios da administração pública, elencados no art. 37 da Constituição Federal de 1988: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1988, 1990). A não observância das normas correlatas impactam negativamente, tanto do ponto de vista pessoal, quanto para a sociedade. O custo médio de um processo administrativo disciplinar, a valores de 2015, é de R\$ 44.113,70 (Nobrega & Tabak, 2017).

Nas Instituições Federais de Ensino (IFE), especificamente, os servidores administrativos ainda são regidos pela lei que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (PCCTAE), Lei nº 11.091/2005. Por se tratar de uma carreira específica para aquelas, existe a possibilidade de movimentação de pessoal entre elas, pois há a manutenção da essência das atribuições do cargo (Brasil, 1990). Entretanto, ela só poderá ser efetivada, caso não haja pendência em âmbito disciplinar.

Com essa nova realidade econômica e social, a sociedade espera uma nova administração no setor público, tendo excelente ética dos gestores, informações precisas e transparentes, bem como maior responsabilidade dos envolvidos (Ganzenmüller e Balsanelli, 2007). Para iniciar essas ações, é necessário que os controles estejam adequados para garantir bons resultados. A falta de controle traz como implicação a não correção dos rumos, causando desperdício e uso indevido dos recursos, promovendo, inclusive, a corrupção e o desvio de bens e valores públicos (Magalhães & Ximenes, 2016).

Este trabalho tem como objetivo principal desmistificar as principais áreas ou atividades interessadas nas condutas dos servidores públicos, em especial dos técnico-administrativos em educação (TAE). Nesse contexto, buscar-se-á esclarecer competências e atribuições que diuturnamente são confundidas ou mesmo desconhecidas por grande parte da comunidade acadêmica. Tal abordagem não é apresentada na literatura especializada que trata apenas de maneira teórica, sem aplicação prática. Deste modo, ressalta-se a importância do trabalho pela relevância política e social, bem como para o reforço de ações de capacitação e de qualificação dos agentes públicos.

2. Metodologia

Este trabalho de pesquisa é de natureza exploratória, na qual consiste em estudar a área em que há pouco conhecimento acumulado, como o direito disciplinar aplicado, tendo como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito (Ganzenmüller & Balsanelli, 2007). Assim, empreendeu-se uma análise documental, a partir da proposta de análise de textos (Severino, 2018). Primeiramente, iniciou-se com a fase de exploração textual, identificando os elementos de explicação do texto e a composição redacional.

Para a fundamentação teórica foi utilizada a metodologia científica denominada documentação indireta – pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa é dividido em pesquisa documental e pesquisa bibliográfica. As pesquisas de fontes secundárias, como as bibliográficas, são as ditas públicas em relação ao seu campo de estudo e, têm como finalidade ser a base inicial de um pesquisador (Marconi & Lakatos, 2017).

Para a fundamentação teórica, desta forma, foram consultados: livros, manuais, periódicos, anais de eventos científicos, trabalhos de conclusão de curso e sites eletrônicos da internet, que trouxessem contribuições para o estabelecimento da fundamentação teórica sobre as instâncias envolvidas com os servidores técnico-administrativos, em especial, os das instituições federais de ensino, possibilitando uma melhor compreensão das deficiências em seu ambiente de trabalho.

3. Partes Interessadas das IFES na Conduta Funcional

3.1 Comissão de Ética

A partir da edição do Decreto nº 1.171/1994, que aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, foi imposta, aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, a criação de uma Comissão de Ética. Seu papel, como previsto no Código de Ética, é de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público (Brasil, 1994).

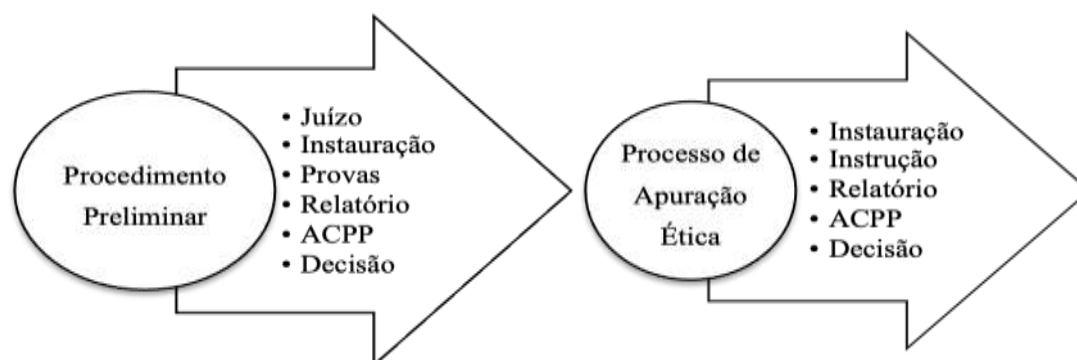
Uma vez instituída uma Comissão de Ética de um órgão ou entidade federal, esta deve observar as normas editadas pela Comissão de Ética Pública (CEP) da Presidência da República, como, por exemplo, as Resoluções CEP, que orientam a condução dos trabalhos daquelas. Dentre suas funções estão: consultiva, educativa, investigativa, punitiva, representativa e administrativa.

Cada Comissão de Ética (COET) deverá ser integrada por uma Secretaria-Executiva e três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores e empregados públicos do seu quadro permanente, designados, por portaria, pelo dirigente máximo do respectivo órgão ou entidade, para mandatos não coincidentes de três anos (CEP, 2008). Esse mandato não coincidente serve para que os novos membros tenham conhecimento do que já foi analisado e o que ainda será objeto de avaliação, sem alteração abrupta dos trabalhos.

Segundo Brasil (1994), qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar diretamente a atuação da CEP ou da COET, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal. Entretanto, deve-se observar que essa instância realiza um estrito recorte ético, cabendo outras formas de infração serem direcionadas para outras instâncias.

De uma Comissão de Ética podem ser gerados os seguintes ritos: realização de um Procedimento Preliminar (PP) e de um Processo de Apuração Ética (PAE). Em ambos, o resultado final poderá levar ao arquivamento ou a celebração de um Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), por até dois anos, que, se descumprido, dar-se-á continuidade ao PAE. Em casos graves, entretanto, o resultado final de um PAE será a aplicação da sanção de censura, encaminhada para registro nos assentamentos funcionais do servidor faltoso, podendo interferir tanto em uma sugestão de exoneração quanto para futura nomeação de um cargo em comissão federal (CEP, 2008). A Figura 1 apresenta a sequência de um processo, uma vez, admitida a denúncia em âmbito ético:

Figura 1: Rito de um processo ético



Fonte: Autores.

Ressalta-se que a comunidade acadêmica pode confundir a Comissão de Ética (COET) com o Comitê de Ética em

Pesquisa (CEP) da instituição. O Comitê de Ética em Pesquisa não guarda relação com a vida funcional ou a conduta em si dos servidores, mas procura atender aos requisitos estabelecidos na Resolução CNS nº 196/1996, que definiu diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas científicas envolvendo seres humanos. Portanto, compete ao Comitê apenas a análise e deliberação dos encaminhamentos de protocolos de pesquisas científica (CNS, 1996).

3.2 Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE

A Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (CIS) foi criada nas IFEs a partir da edição da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a qual estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (PCCTAE), com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino (IFE) e propor à Comissão Nacional de Supervisão (CNS) as alterações necessárias para seu aprimoramento. Cada IFE, então, assim como da COET, deve elaborar o regimento da CIS, disciplinando a organização, o funcionamento, as atribuições e o processo de escolha e/ou seleção dos membros da comissão.

E quais são as atribuições da CIS? Na CIS, os membros, sejam eles eleitos ou designados, dependendo do regimento, deverão supervisionar, assessorar e acompanhar a formulação e execução das políticas de pessoal dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Além disso, cabe também auxiliar a área de gestão de pessoas e os servidores, quanto ao plano de carreira, fiscalizar e avaliar sua implementação. Dessa forma, atuam articulando em parceria com a gestão no desenvolvimento e na manutenção de políticas de pessoal, como por exemplo, de capacitação e de qualificação dos servidores (Brasil, 2005).

No que diz respeito ao acionamento da CIS, para dirimir dúvidas quanto ao PCCTAE e normas correlatas, concorre com os setores de legislação de pessoal integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), que podem ter uma melhor expertise jurídica (Brasil, 1970). É recorrente também o encaminhamento, de certa maneira equivocado, para a CIS, de denúncias ou representações contra superiores.

3.3 Ouvidoria

Todo usuário de serviços públicos, ou seja, pessoa física ou jurídica que se beneficia ou utiliza, efetiva ou potencialmente deles, pode acionar a Ouvidoria da IFE para manifestar reclamações, denúncias, sugestões, elogios que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e fiscalização de tais serviços (Brasil, 2017).

Atualmente, o registro dessas manifestações no serviço público federal é centralizado e se dá pelo sítio eletrônico <http://sistemas.ouvidorias.gov.br>, denominado “Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação”. Após o registro de recebimento, o portal redireciona a manifestação para as respectivas Ouvidorias dos órgãos e entidades envolvidas.

A norma que dispõe sobre a atuação das ouvidorias públicas, no âmbito do Poder Executivo Federal, é o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Essa norma estabelece diversos aspectos relevantes acerca da denúncia, que abrange desde a definição, o procedimento para conhecimento, até o oferecimento da resposta conclusiva e dos prazos que devem ser observados.

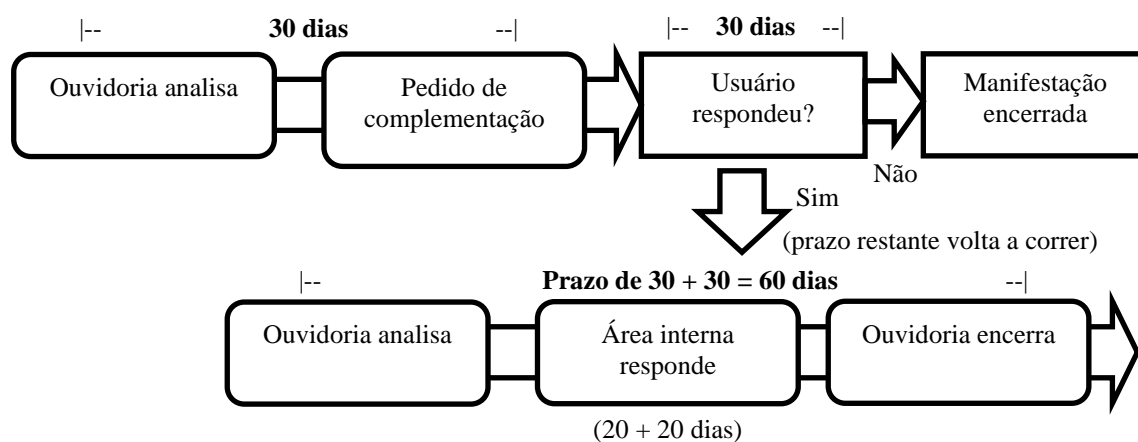
As ouvidorias, nesse passo, permitem que tanto ocorra a participação quanto o controle social por parte dos cidadãos. Esses conceitos apesar de definições distintas, apresentam ideias intrinsecamente relacionadas. É por meio da participação na gestão pública que os cidadãos auxiliam na tomada da decisão administrativa e, ao mesmo tempo, do controle social que podem desempenhar “vigilância” sobre a ação do Estado, de modo que se possa exigir do gestor público a prestação de contas de sua atuação, bem como que seja aprimorada a prestação dos serviços que estão sob sua gestão (Magalhães & Ximenes, 2016). Ao lado disso é possível também, por meio do controle, acompanhar as ações da Administração, com o fito de que esta

promova medidas que eficazmente atendam ao interesse público (CGU, 2020a).

Nessa vertente, uma manifestação em forma de denúncia, ainda que anônima, deve conter elementos mínimos, para que os devidos encaminhamentos de averiguação sejam feitos, sob pena de ser tratada como forma de reclamação e simplesmente ser arquivada (CGU, 2019). Esses elementos são a autoria (identificação e qualificação), a materialidade (vestígios de irregularidade), o nexa causal (relaciona o agente público ao resultado) e o resultado (prática da irregularidade).

Em caso de necessidade de complementação das informações encaminhadas pelo cidadão, a fim de dar prosseguimento à análise e a adoção das providências necessárias pela Ouvidoria, a atuação a ser adotada por este órgão está representada pelo fluxo da Figura 2, que demonstra o seu procedimento padrão:

Figura 2: Prazo de atendimento pela Ouvidoria



Fonte: Controladoria-Geral da União, (2020a).

Castro (2009) divide as atividades correccionais das atividades disciplinares. Na atividade correccional, as principais competências, a depender de seu regimento interno, são: a fiscalização das atividades e apreciação das representações relativas à atuação dos seus servidores, aferimento da regularidade e da eficácia dos serviços prestados por seus integrantes, sugerindo as providências necessárias ao seu aprimoramento, e a elaboração de Notas Técnicas e/ou Juízos de Admissibilidade.

Já na atividade disciplinar, as principais competências, a depender de seu regimento interno, são: a instauração de processos administrativos disciplinares em sentido estrito e sindicâncias (investigativas, acusatórias e patrimoniais), apoio logísticos (espaço físico, diárias e passagens) para a realização dos trabalhos das comissões instituídas, assessoramento jurídico para as comissões em relação aos seus servidores, registros de suas atividades e a prestação de informações para órgãos de controle (provas emprestadas) (Castro, 2009).

A atividade correccional nem sempre é formalizada sob a instituição de uma Corregedoria na estrutura organizacional de um órgão ou entidade pública. Nota-se, em diversos órgãos, que a autoridade máxima, como os Reitores das IFES, mantém consigo a competência para instaurar e julgar os processos administrativos disciplinares. Com a criação das Corregedorias Seccionais, a incumbência de realizar o juízo de admissibilidade, instaurar os processos disciplinares e o acompanhar as comissões poderiam ser delegadas ao Corregedor Seccional (CGU, 2019b).

A falta de uma estrutura adequada e os possíveis atrasos para a averiguação de uma infração disciplinar podem comprometer a aplicação de uma penalidade em decorrência de se operar a prescrição (Barbosa & Barbosa, 2019). Por conseguinte, a implantação de uma Corregedoria Seccional pode apresentar um ganho quanto à celeridade tanto na fase inicial, do recebimento de uma representação ou de uma denúncia, até o momento da conclusão dos processos disciplinares (Bazana et

al., 2019).

Nesse passo, propiciar uma apropriada estrutura organizacional permite que a competência disciplinar do Poder Público, mais especificamente do agente público das IFES, responsável pela área disciplinar, possa ser efetivamente exercida. Essa efetividade permite, além do cumprimento do dever-poder de apurar os ilícitos administrativos, com uma instauração tempestiva e um procedimento adequado ao caso concreto, que a punibilidade seja possível tanto para coibir as reiterações de infrações funcionais, como também ter um cunho pedagógico. O Quadro 1 faz um comparativo entre procedimentos investigativos e punitivos:

Quadro 1: Comparativo de procedimentos correccionais

Características	Investigativos	Punitivos
Previsão legal	IN nº 14/2018	Lei nº 8.112/1990
Contraditório e ampla defesa	Não	Sim
Sanção disciplinar	Não	Sim
Interrupção do prazo prescricional	Não	Sim

Fonte: Adaptado de Controladoria-Geral da União (2018).

À vista disso, a denúncia ou representação funcional, enviada para o setor responsável, deve seguir um tratamento adequado ao exigido para o fato sob análise, juntamente aos elementos informativos carreados à denúncia (vide fluxo tratamento de denúncia). Nesse ínterim, os procedimentos correccionais podem ser divididos em investigativos e acusatórios, como demonstrado na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Procedimentos correccionais

Investigativos	Acusatórios
Investigação Preliminar Sumária	Sindicância Acusatória
Sindicância Investigativa	Processo Administrativo Disciplinar
Sindicância Patrimonial	Processo Administrativo Sumário

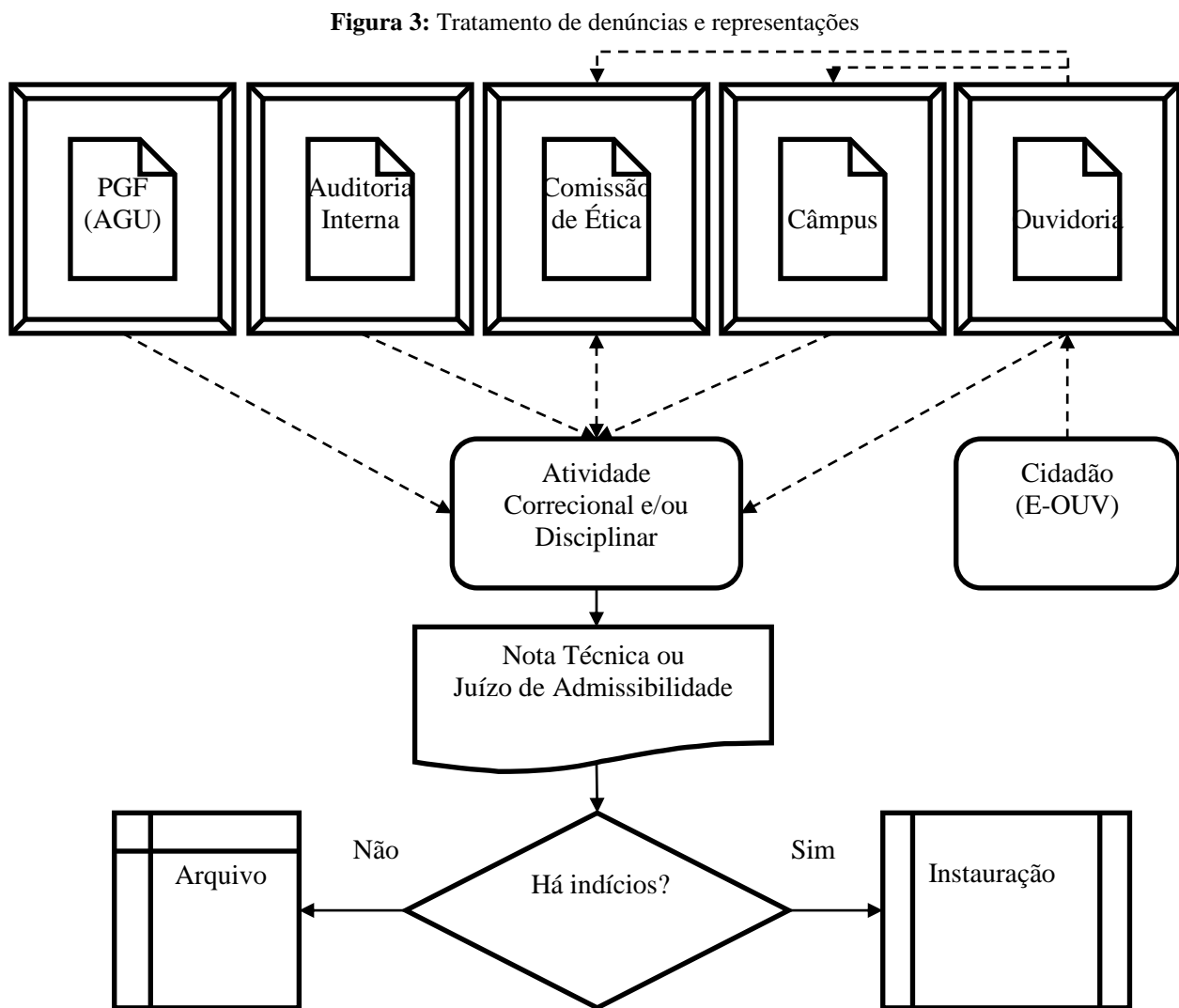
Fonte: Adaptado de Controladoria-Geral da União (2018).

Ao se acionar a Administração Pública, com vistas à averiguação de impropriedades cometidas por seus servidores, deve-se ter a consciência do rito processual e dos custos envolvidos (Nobrega & Tabak, 2017). Trata-se de um rito longo e trabalhoso que é composto, necessariamente, por três fases: instauração, inquérito e julgamento.

A depender da complexidade da averiguação, da disponibilidade e da habilidade dos membros das comissões, penalidades como advertência (180 dias) podem acabar prescrevendo e não surtindo o efeito prático, que é o seu registro no assentamento funcional do servidor. Entretanto, segundo os critérios estabelecidos na Instrução Normativa nº 4/2020, poderá ser proposto um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, seja

pela comissão responsável pela condução do procedimento disciplinar, pelo agente público interessado ou mesmo pela autoridade competente antes da instauração daquele procedimento (CGU, 2020b).

A Figura 3 apresenta o fluxo de tratamento e recepção de denúncias, inclusive anônimas, assim como de representações hierárquicas tanto para os procedimentos investigativos quanto acusatórios:



Fonte: Autores.

Percebe-se que o cidadão, não servidor, deve encaminhar a sua manifestação, ainda que anônima, necessariamente por meio da Ouvidoria e, que contenha, no caso de denúncia, autoria, materialidade, nexos causal e resultado de ato irregular praticado por um agente público. Ressalta-se que a instauração de procedimento correcional punitivo interrompe o prazo prescricional, como se observa no Quadro 2:

Quadro 2: Comparativo de prazos em procedimentos punitivos

Possível penalidade	Prazo de interrupção	Prazo de prescrição	Prazo total
Sindicância			
Advertência	80 dias	180 dias	260 dias
Suspensão	80 dias	2 anos	2 anos e 80 dias
PAD rito ordinário			
Advertência	140 dias	180 dias	320 dias
Suspensão	140 dias	2 anos	2 anos e 140 dias
Demissão	140 dias	5 anos	5 anos e 140 dias
PAD rito sumário			
Demissão	50 dias	5 anos	5 anos e 50 dias

Fonte: Brasil (1990).

Um agente público pode responder por seus atos não só na esfera administrativa, mas também nas esferas civil e penal. Dessa forma, segundo o inciso LXXIII do art. 5º da Constituição Federal de 1988, todo e qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular objetivando anular ato lesivo à moralidade administrativa. Em casos de enriquecimento ilícito, por exemplo, os atos de improbidade praticados por qualquer agente público, seja ele servidor concursado ou não, contra a Administração Pública, poderá ser punido também com base na Lei nº 8.429/1992.

4. Considerações Finais

O *compliance* aplicado ao setor público é simplesmente a observância do princípio da Administração Pública da Legalidade. Os setores ou comissões, aqui destacados, são fundamentais nesse processo de conformidade das ações dos agentes públicos. Assim, este ensaio teve como objetivo desmistificar áreas ou atividades, a depender da estrutura organizacional de uma IFE, que apresentam grande interesse nas ações e condutas dos TAES e são extremamente relevantes, porém pouco conhecidas pela comunidade acadêmica. A falta de interesse ou de recursos para capacitação nessas áreas ou atividades gera deficiência e ausência de controle tanto na aplicação quanto na mensuração das políticas públicas, que podem afetar a imagem do funcionalismo público.

Em grande parte dos órgãos da administração pública, seja por temas culturais ou conhecimentos deficitários, recebemos constantes conhecimentos por parte de noticiários acerca de má-conduta de agentes públicos, administrativos e políticos, que se utilizam indevidamente dos bens públicos.

Sugere-se para trabalhos futuros que sejam realizados relatos de experiências das áreas ou atividades aqui discriminadas para ampliação e aprimoramento de debates para a valorização da carreira de TAE. Os setores ou comissões voltadas à carreira técnico-administrativa em educação também carecem de profissionalização e treinamentos mais específicos para o alcance na excelência do atendimento e, adequado encaminhamento das demandas dos pares e gestores dos órgãos e entidades.

Referências

- Barbosa, R. D. V.; & Barbosa, R. D. V. (2019). Prescrição em matéria disciplinar. *Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública*, 5, (1), 20–39.
- Bazana, F. A.; et al. (2019). *O sistema de correção do Poder Executivo Federal: O caso da implantação da Corregedoria no Instituto Federal Catarinense*. XIX Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Anais [...]. In: CIGU 2019. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Brasil. (1970) *Decreto nº 63.326, de 5 de outubro de 1970*. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências. Congresso Nacional, Brasília.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Congresso Nacional, Brasília. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.
- Brasil. (1990). *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. Congresso Nacional, Brasília.
- Brasil. (1992). *Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Congresso Nacional, Brasília.
- Brasil. (1994). *Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994*. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Congresso Nacional, Brasília.
- Brasil. (2005). *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. Congresso Nacional, Brasília.
- Brasil. (2017). *Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017*. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Congresso Nacional, Brasília.
- Castro, A. A. (2009). A importância institucional da Corregedoria-Geral da Advocacia da União no contexto da nova Advocacia Pública Federal. *Revista da AGU*, 8, (20), 9–28.
- CEP. (2008). *Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008*. Estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, e disciplinadas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Comissão de Ética Pública da Presidência da República, Brasília.
- CGU. (2018). *Instrução Normativa nº 14, de 14 de novembro de 2018*. Regulamenta a Atividade Correcional no Sistema de Correção do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. Brasília.
- CGU. (2019a). *Manual de Processo Administrativo Disciplinar*. Edição de setembro de 2019. Controladoria-Geral da União, Brasília.
- CGU. (2019b). *Orientações para Implantação de Unidades de Corregedoria nos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal*. Edição de outubro de 2019. Controladoria-Geral da União, Brasília.
- CGU. (2020a). *Tratamento de denúncias em Ouvidoria*. Edição de fevereiro de 2020. Programa de formação continuada em Ouvidoria. Controladoria-Geral da União, Brasília.
- CGU. (2020b). *Instrução Normativa nº 4, de 21 de fevereiro de 2020*. Regulamenta o Termo de Ajustamento de Conduta – TAC nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo. Brasília.
- CNS. (1996) *Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996*. Estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Conselho Nacional de Saúde, Brasília.
- Genzenmüller, C. K. & Balsanelli, K. A. (2007). O direito administrativo disciplinar como instrumento de combate à corrupção. *Revista da CGU*, 2, (2), 26–39.
- Magalhães, C. H. D. & Ximenes, J. M. (2016). *A publicação de informações de procedimentos disciplinares como nova interface socioestatal e ferramenta de controle social*. 30p. Trabalho de Conclusão de Curso. Especialização em Gestão Pública. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2017). *Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas.
- Nobrega, A. C. V. & Tabak, B. M. (2017). Custos da atividade disciplinar no Poder Executivo Federal. *Revista do Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília*. Brasília. 11, (2), 212–234.
- Severino, A. J. (2018). *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Cortez.