



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**
Secretaria de Aperfeiçoamento
Institucional - SEAI

MANUAL DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE (PDD)

ORIENTAÇÕES PARA INSTAURAÇÃO E PROCESSAMENTO



Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

U58m	<p>Universidade Federal de Santa Catarina. Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional.</p> <p>Manual de processo administrativo disciplinar discente (PDD) [recurso eletrônico]: orientações para instauração e processamento / Universidade Federal de Santa Catarina, Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional; elaboração, Luana Renostro Heinen, José Carlos Loitey Bergamini. – Florianópolis: UFSC, 2023.</p> <p>58 p.: il.</p> <p>E-book (PDF) ISBN 978-85-8328-179-5</p> <p>1. Processo administrativo. 2. Processo disciplinar. 3. Infração disciplinar. I. Heinen, Luana Renostro. II. Bergamini, José Carlos Loitey. III. Título.</p> <p>CDU: 35.077.3</p>
------	---

Elaborada pela bibliotecária Dênira Remedi – CRB-14/1396



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
OBJETIVOS	7
PÚBLICO-ALVO	7
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE (PDD): ASPECTOS INTRODUTÓRIOS	8
APLICABILIDADE DO REGIME DISCIPLINAR DISCENTE	11
REGIME DISCIPLINAR DISCENTE E REGIME DISCIPLINAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS	13
PRINCÍPIOS DE DIREITO ADMINISTRATIVO APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE	14
PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL	14
PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA	15
PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO	16
PRINCÍPIO DO INFORMALISMO PROCEDIMENTAL	18
PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA (OU DE NÃO CULPABILIDADE)	18
PRINCÍPIO DA VERDADE REAL OU VERDADE MATERIAL	20
ETAPAS DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE (PDD)	22
DENÚNCIA DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR DISCENTE / TOMADA DE CONHECIMENTO DE INFRAÇÃO	22
INSTAURAÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE	26
INSTRUÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE	29
GARANTIA DO CONTRADITÓRIO	34
RELATÓRIO FINAL E JULGAMENTO	34
ESPÉCIES DE SANÇÕES	37
COMO DEFINIR O GRAU DE GRAVIDADE DA CONDUTA?	38
ADVERTÊNCIA	39
REPREENSÃO	39
SUSPENSÃO	40
ELIMINAÇÃO (DESLIGAMENTO)	40
MEDIDAS EDUCATIVAS	41
COMPETÊNCIA PARA A APLICAÇÃO DE SANÇÕES	43
ATUAÇÃO DA COMISSÃO DESIGNADA PELO REITOR	44
E SE UM ESTUDANTE PRATICAR UM CRIME NA UNIVERSIDADE?	45
COMPETÊNCIA DA POLÍCIA FEDERAL OU DA POLÍCIA CIVIL?	46
MODELOS DE ATOS DE PROCESSOS DISCIPLINARES DE DISCENTES	48



ANEXO 1 - Modelo de portaria de instauração de Processo Disciplinar Discente e designação de Comissão Disciplinar	48
ANEXO 3 - Modelo de ata de instalação da Comissão Disciplinar	49
ANEXO 4 - Modelo de citação do discente denunciado sobre a instauração de PDD	50
ANEXO 5 - Modelo de edital de citação de discente não encontrado	52
ANEXO 6 - Modelo de termo de revelia	53
ANEXO 7 - Modelo de portaria de nomeação de defensor dativo	54
FLUXO DE PROCESSAMENTO DO PROCESSO DISCENTE DISCIPLINAR	55
REFERÊNCIAS	57



APRESENTAÇÃO

Na missão da Universidade Federal de Santa Catarina está aprofundar a formação humana de modo a contribuir para a construção de uma sociedade justa e democrática, o que precisa ser realizado garantindo que os processos de responsabilização interna sejam efetivos e justos.

Com a finalidade de orientar as atividades do regime disciplinar discente dos Colegiados dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação na Universidade Federal de Santa Catarina, a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) elaborou o presente Manual de Processo Administrativo Disciplinar de Discente.

Este manual trata especificamente do regime disciplinar discente. No que diz respeito aos servidores públicos federais aplica-se a Lei nº 8.112/90 e os manuais orientadores, bem como normativas da Controladoria Geral da União (CGU), sendo que, no âmbito da UFSC, a unidade correcional é a Corregedoria-Geral, nos termos da Resolução nº 42/CUN/2014.

A relação estabelecida entre a Universidade Federal de Santa Catarina e o seu corpo discente é pautada pelo Regimento Geral, pelo Regulamento dos Cursos de Graduação (Resolução n. 17/CUn/97) e de Pós-Graduação (aplica-se por analogia a Resolução n. 17/CUn/97, conforme Parecer da Procuradoria Federal junto à UFSC n. 00017/2017/NADM/PFUFSC/PGF/AGU)¹, que estabelecem direitos, deveres, proibições e penalidades, sujeitando o corpo discente ao poder disciplinar, com a finalidade corretiva e sancionatória, diante de infrações disciplinares apuradas por meio de processo administrativo disciplinar.

No âmbito do processo administrativo disciplinar discente todos os atos praticados geram importantes efeitos processuais, devendo ser analisados à luz da teoria do processo administrativo sancionador.

Assim sendo, este Manual tem como objetivo subsidiar tecnicamente os Colegiados de Curso no processamento e julgamento no âmbito dos processos

¹ Número Único de Protocolo (NUP): 23080.080318/2016-94



administrativos disciplinares de discentes, de modo a auxiliar no cumprimento dos direitos e deveres inerentes ao regime jurídico do Direito Administrativo disciplinar e a sanar eventuais dificuldades técnicas apresentadas nas conduções desses trabalhos, evitando, assim, uma posterior anulação administrativa ou judicial do processo.

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar Discente, de natureza operacional, foi elaborado com uma linguagem simples e com objetivo informativo, para que todos possam entender com facilidade como se configura a infração disciplinar, como deve ser apurada a responsabilidade, quem deve apurar, em quais ocasiões deve ser instaurado o processo, quais os limites de atuação dos responsáveis pela apuração e como os eventuais acusados devem ser tratados e respeitados ao longo do processo.

Elaboração:

Luana Renostro Heinen – Secretária de Aperfeiçoamento Institucional
José Carlos Loitey Bergamini – Estagiário de Pós-Graduação (SEAI)

Revisão:

Wilker Augusto Glanert Mazetto – Chefe da Divisão de Apoio Processual (SEAI)
Marcos Lauermann dos Santos – Apoio Administrativo (SEAI)

Assessoramento:

Procuradoria Federal UFSC

Florianópolis, outubro de 2023.



OBJETIVOS

- Sanar eventuais dúvidas dos servidores participantes das comissões e orientá-los em relação aos encaminhamentos que podem ser realizados nos processos disciplinares envolvendo discentes;
- Minimizar condutas errôneas e evitar vícios, pela inobservância de procedimentos e determinações legais que a comissão disciplinar ou setores de apoio administrativo possam cometer no trâmite processual, de maneira que as partes envolvidas tenham os seus direitos respeitados, assim como se resguardem da não ocorrência de irregularidades que fundamentem questionamentos na esfera judicial, ou que possibilitem revisões no âmbito administrativo.

PÚBLICO-ALVO

- Membros dos colegiados de cursos de graduação e pós-graduação e comissões disciplinares discentes;
- Servidores que atuam no apoio administrativo dos colegiados, coordenações de curso e comissões disciplinares discentes.



PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE (PDD): ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

O regime disciplinar consiste em um conjunto de normas que orientam o comportamento de servidores públicos e dos cidadãos usuários de serviços públicos em qualquer entidade e esfera do Poder Público. O objetivo central das regras que compõem o regime disciplinar é, em síntese, possibilitar que as instituições públicas garantam a consecução de suas finalidades institucionais, e, conseqüentemente, o interesse público, bem como o comportamento ético entre os membros da comunidade acadêmica.

Pode-se dizer que, de modo geral, o regime disciplinar discente é composto por três tipos de normas:

- As que instituem infrações, ou seja, que enumeram com maior ou menor precisão os comportamentos que são contrários ao regime disciplinar. Na UFSC, em relação aos discentes, essas normas constam no art. 118 da Resolução n. 17/CUn/1997;
- As que indicam punições, ou seja, que detalham o resultado de um comportamento que se enquadre nas hipóteses de infração. Não é possível, assim, criar qualquer punição para além das previstas nas normas internas, a saber: advertência; repreensão; suspensão; e eliminação (desligamento), conforme o art. 117 da Resolução n. 17/CUn/1997;
- As que disciplinam os procedimentos, ou seja, que tratam do papel da autoridade responsável pela aplicação das punições e também das formalidades necessárias para que isso ocorra. Essas normas esclarecem, portanto, como se deve garantir a defesa do(a) estudante acusado(a) de infração disciplinar com o intuito de evitar decisões injustas ou juridicamente incorretas (artigos 119 a 126 da Resolução n. 17/CUn/1997).

Assim, o processo administrativo disciplinar discente (PDD) no âmbito da UFSC consiste em um instrumento de apuração de responsabilidade em decorrência do cometimento de conduta culposa ou dolosa que resulte em um ato:



- contra a integridade física e moral da pessoa;
- contra o patrimônio ético, científico, cultural, material, inclusive o de informática;
- contra o exercício das funções pedagógicas, científicas e administrativas; ou
- de racismo e os de violação dos Direitos Humanos.²

Na definição do que significam **atos de racismo**, o Presidente do Colegiado do Curso na instauração do PDD, a Comissão na elaboração de seu relatório e o Colegiado do Curso em sua decisão, devem levar em consideração a Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022, que instituiu a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional no âmbito da UFSC³ e define os atos racistas em seu art. 23:

Art. 23. Para efeitos desta Resolução Normativa, são considerados atos de racismo toda manifestação que faça distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto, ou resultado, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condições de direitos humanos e liberdades fundamentais, praticada no âmbito universitário e que recorra ao uso do arbítrio da violência, incluindo-se humilhação, assédio moral, sexual, emocional ou psicológico, tais como:

I – racismo interpessoal, que consiste no comportamento depreciativo baseado em preconceitos relacionados às características do fenótipo negro e indígena, ou na inferiorização atribuída em função de estereótipos racistas que violem a dignidade da pessoa atacada e/ou do grupo racial a que a pessoa pertença;

II – injúria racial, quando ocorre ofensa direta à honra de alguém, envolvendo elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem;

III – racismo institucional, que consiste em ações ou omissões arbitrárias perpetradas por servidores(as) docentes ou técnico-administrativos(as) em educação, no exercício de suas atribuições, que impliquem em desigualdade de tratamento segundo o pertencimento racial e que fortaleçam a segregação racial;

IV – microagressões, que consistem em atitudes que traduzam desprezo ou agressividade de uma pessoa em relação à outra em função de seu pertencimento racial, bem como as formas de

² Conforme alteração promovida pela Resolução Normativa nº 177/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022.

³ https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2022/12/RN_1752022CUn_Pol%C3%ADtica-de-enfrentamento-ao-racismo.pdf



comunicação, ainda que não propositais, que expressem ausência de sensibilidade à experiência, à tradição ou à identidade cultural de determinado grupo racial, e, ainda, comportamentos que silenciem ou invalidem discursos, pensamentos e interesses, quando manifestados por membro de determinado grupo racial;

V – racismo religioso, que consiste na distinção, exclusão, restrição ou preferência, incluindo-se qualquer manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo, baseada em religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou rituais, e que provoque danos morais ou materiais, atente contra os símbolos e valores das religiões afro-brasileiras, ou seja capaz de fomentar ódio religioso ou menosprezo a essas religiões e seus adeptos;

VI – racismo recreativo, que consiste em práticas que promovam uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial;

VII – racismo linguístico, que consiste no uso de linguagem e expressões racistas imbuídas de carga pejorativa e degradante;

VIII – racismo epistêmico, que consiste na recusa e subvalorização da produção de conhecimento que envolva repertório e cânones que não sejam ocidentais;

IX – xenofobia, que consiste em atitudes discriminatórias e, muitas vezes, violentas, tanto verbais como físicas e psicológicas, contra migrantes nacionais e internacionais;

X – discursos de ódio nacional, racial ou religioso que discriminam, desumanizam ou achincalham um grupo social ou uma pessoa pertencente a esse grupo, em função dessa pertença; e

XI – apologia ao nazismo e antissemitismo, incluindo manifestações, bem como a organização de grupos com o objetivo de difundir ou cultuar essas ideologias, exposição de símbolos ou ações simbólicas que visem glorificar violações ou violadores de direitos humanos, tais como bandeiras, fotos, publicações e produção de conteúdos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda.

§ 1º Consideram-se como partícipes dos atos racistas aqueles que participarem ou instigarem, de forma direta ou indireta, a prática de atos racistas ou que reproduzam o racismo institucional, ainda que por omissão, quando poderiam evitar o ato lesivo.

O regime jurídico da Universidade Federal de Santa Catarina não permite que os Colegiados de Curso definam novas condutas puníveis ou novas sanções para além daquelas previstas na Resolução n. 17/CUn/1997, e listadas acima.



APLICABILIDADE DO REGIME DISCIPLINAR DISCENTE

O regime disciplinar discente engloba estudantes regulares de graduação e de pós-graduação (especialização lato sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado, inclusive nos casos de Cooperação Institucional)⁴ e estudantes regulares de intercâmbio (de graduação e pós-graduação).

Deve-se ter em mente que o regime disciplinar discente tem aplicabilidade unicamente ao indivíduo em sua relação com a UFSC. Exemplificando: comete infração disciplinar o discente que, durante a aula, agride outra pessoa, bem como um estudante que desrespeita um(a) servidor(a) público(a) ou trabalhador terceirizado que esteja no exercício das suas funções dentro da instituição ou, ainda, um estudante que cometa atos racistas no exercício de atividades de extensão universitária.

De outro lado, não comete infração disciplinar um discente que cause lesão corporal contra um colega de curso em uma casa de festas da cidade, ou ainda um estudante que discute e agride verbalmente um(a) servidor(a) público(a) em contexto alheio às atividades funcionais exercidas na UFSC.

A Resolução Normativa nº 175/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022, que instituiu a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional no âmbito da UFSC, específica que só serão puníveis pela UFSC **os atos racistas que ocorrem “no âmbito universitário”** (art. 23, caput), conceituando, na própria resolução, que:

Art. 23 [...]

§1º Entende-se por âmbito da Universidade qualquer local interno ou externo, seja físico e/ou virtual, onde se realizem atos oficiais da instituição ou protagonizados por membro(s) do corpo discente, servidores(as) docentes e técnicos-administrativos(as) em educação da UFSC na condição de integrante(s) da comunidade universitária.

Assim, mesmo que a ação ocorra fora da UFSC, mas seja um ato oficial da instituição ou, não sendo, se o estudante que protagonizou o ato o fez enquanto integrante da comunidade universitária, poderá ser responsabilizado por meio do PDD.

⁴ Os projetos de cooperação institucional de pós-graduação preveem a oferta de turmas de mestrado e doutorado, cf. Resolução nº 07/2021/CPG.



Nesse sentido, é importante citar a Nota Técnica nº 00107/2016/PFUFSC/PGF/AGU, que no § 7º posiciona-se no sentido de que o regime disciplinar discente tem incidência sempre que a infração ocorra no “âmbito universitário”, ou seja, um ato praticado enquanto membro da comunidade acadêmica, mesmo que fora dos espaços físicos da UFSC:

A Nota Técnica n. 312/2014/CPAD/PF-UFSC e a Nota Técnica n. 00158/2016/JUR/PFUFSC /PGF/AGU, desta Procuradoria, concluíram que são lícitos os tipos abertos em matéria disciplinar, embora representem um grande inconveniente à Universidade para o *enforcement* dos seus regulamentos. A UFSC tem a faculdade (poder) de exercer tutela sobre os atos praticados pelos seus alunos "contra [...] a integridade física e moral da pessoa" (Art. 118, I), uma vez que a Resolução n. 17/CUn/97, não restringe sua aplicação aos ambientes internos, acadêmicos ou oficiais.

O trecho acima ilustra a incidência do regime disciplinar discente no caso de comentários feitos em uma rede social (*Facebook*), na página não-oficial “Grupo da UFSC”, que transgrediram as disposições normativas disciplinares.

O regime disciplinar discente refere-se a comportamentos que ocorram nas atividades de ensino ou atividades oficiais de pesquisa ou extensão, ainda que executadas fora da estrutura física da UFSC, ou ainda, que atentem contra o patrimônio ético, científico, cultural e material da universidade.

Caso os comportamentos ocorram em ações de trote, mesmo que ocorram em espaço fora do campus da Universidade, os estudantes envolvidos estarão sujeitos ao regime disciplinar (art. 28, §3º da Resolução n. 17/CUn/1997, com redação dada pela Resolução nº 10/CUn/2000).



REGIME DISCIPLINAR DISCENTE E REGIME DISCIPLINAR DOS SERVIDORES PÚBLICOS

O regime disciplinar para discentes não se confunde com o regime disciplinar dos servidores públicos.

O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal foi construído para tratar de aspectos disciplinares relativos a servidores públicos em sentido estrito,⁵ ou seja, não compreende agentes políticos, prestadores de serviços terceirizados e quaisquer outros vínculos, como estagiários, bolsistas e discentes de instituições federais de ensino.

Nesse sentido, cabe destacar que Corregedoria-Geral da UFSC não detém competência para a instauração de processo disciplinar discente, sendo suas atribuições delimitadas ao âmbito disciplinar de servidores, contudo, não há impedimento no sentido de que o órgão atue de maneira secundária, praticando apenas atos acessórios, necessários ao andamento do processo, sem qualquer conteúdo decisório.

A instauração de processo disciplinar discente pela Corregedoria conduz à anulação do processo.

⁵ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU, 2022, p. 10-12. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20 2022%20%281%29.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%202022%20%281%29.pdf).



PRINCÍPIOS DE DIREITO ADMINISTRATIVO APLICÁVEIS AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE

O processo disciplinar discente tem natureza de rito sumaríssimo, contudo isto não significa dizer que etapas procedimentais possam ser suprimidas ou que princípios constitucionais e próprios do regime jurídico de Direito Público, notadamente aqueles ligados ao processo sancionatório, possam ser mitigados ou afastados, sob pena de invalidação dos atos praticados ou até mesmo a anulação do PDD em sua totalidade.

Ao processo administrativo são aplicáveis os incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição Federal, que são responsáveis por garantir o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa aos litigantes.

No âmbito da legislação federal, os princípios norteadores do processo administrativo, em complemento ao texto constitucional, se encontram na Lei Federal n. 9.784/99, conforme o art. 2º, a saber: “A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência”.

Desta forma, do conjunto dos princípios expressos na Constituição Federal e Lei Federal n. 9.784/99, ligados aos direitos individuais e aos processuais, destacam-se os de maior relevância:

PRINCÍPIO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

O princípio do devido processo legal, constituído no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, é o princípio fundamental do processo administrativo, pois se configura a base sobre a qual os demais se sustentam. Este princípio obriga o cumprimento de determinadas formalidades cujo objetivo é ordenar a sucessão de atos, de forma regular, para que ao final se tenha produzido uma ação dialética, em que se possibilitou a contraposição de versões e provas, com amplo conhecimento das partes interessadas.



Em outro prisma, o devido processo legal funciona como um conjunto de parâmetros delineados entre o Poder Público e o indivíduo, garantindo que a relação desenvolvida entre eles não tenha surpresas, nem seja orientada por opções pessoais do agente público.

Efeito relevante do princípio do devido processo legal é a necessidade da duração razoável do processo, igualmente incidente no campo da Administração Pública em seus processos administrativos. Alerta-se para o cuidado em compatibilizar celeridade e qualidade no exercício das competências públicas. Em outras palavras, devido à garantia constitucional, não pode a Administração Pública descumprir ou relativizar os ritos previstos em leis e atos administrativos de caráter normativo com vistas a imprimir uma maior agilidade. A propósito, isto não pode ocorrer nem mesmo a pedido do acusado, por se tratar de direito indisponível.

PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA

Os princípios do contraditório e da ampla defesa estão expressos no texto constitucional, em seu artigo 5º, inciso LV, como garantia fundamental do cidadão. Em síntese, é o direito conferido ao acusado de saber o que acontece no processo administrativo ou judicial de seu interesse, bem como o direito de se manifestar na relação processual, de defender-se requerendo a produção de provas, possibilitando a utilização de todos os meios de defesa admitidos pelo ordenamento jurídico, e provocando sua tramitação, seja em um processo judicial ou de um processo administrativo.

Primordialmente, o **princípio do contraditório** é assunto de vital importância na história do Direito Constitucional e Processual, pelo fato de ser indiscutível a afirmativa de que ninguém pode ser processado e julgado sem ter amplo conhecimento dos fatos relatados no processo e dos motivos que deram ensejo a sua instauração.



Ademais, sendo o processo administrativo uma relação bilateral, o contraditório permite a participação do interessado na condução do feito, de modo a ter o direito de poder influenciar na decisão a ser proferida, concedendo ao julgador a sua visão acerca do tema discutido.

Desse modo, no processo disciplinar discente, o princípio do contraditório dispõe que a todo ato produzido pela comissão processante ou pelo denunciante caberá igual direito de o acusado opor-se a ele, apresentar a versão que lhe convenha ou, ainda, apresentar uma interpretação jurídica diversa daquela feita pela acusação. Assim, no curso da apuração dos fatos e após a notificação prévia, que comunica o discente sobre a sua condição de acusado, deve haver notificação de todos os atos processuais sujeitos ao seu acompanhamento, possibilitando ao acusado contradizer as provas produzidas.

Como decorrência do princípio do contraditório é importante que o acusado seja o último a ser ouvido, ou seja, quando a comissão processante optar por ouvir o/a denunciante e as testemunhas, a oitiva do acusado deve ser o último ato. Essa ordem assegurará à comissão questionar o acusado com plena informação sobre os demais testemunhos apresentados e possibilitará ao acusado contrapor todos os fatos.

No que tange ao **princípio da ampla defesa**, a doutrina processual o define como indissociável do Estado Democrático de Direito, abrangendo o direito de ação e a tutela jurisdicional e administrativa para proteção de direitos dos particulares. Ao tratar do tema, costuma-se definir como inerente à ampla defesa o direito à defesa prévia, à garantia de defesa técnica e ao duplo grau de julgamento.

PRINCÍPIO DA MOTIVAÇÃO

Traduz o dever imposto ao ente estatal de indicar os pressupostos de fato e de direito que determinaram a prática dos atos administrativos. Dessa forma, a validade da atuação administrativa depende da apresentação formal dos fundamentos fáticos e jurídicos motivadores da decisão adotada, assim como da correlação lógica entre esses



motivos e a conduta deles decorrente, demonstrando que a atividade estatal se direciona à busca do interesse da coletividade. Em suma, é um instrumento de garantia da Administração Pública, dos cidadãos e das partes do processo administrativo de que o objetivo é o interesse público, revelando-se também como uma forma de publicidade da vontade estatal.

A razão e os fundamentos de qualquer decisão administrativa que implique restrições a direitos dos cidadãos devem obrigatoriamente ser explicitados.

Em termos de regulamentação infraconstitucional, o dever de motivar a atuação do Estado encontra fundamento, no âmbito federal, no art. 50 da Lei n. 9.784/99 que estabelece:

Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

- I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;
- II - imponham ou agravem deveres, encargos ou sanções;
- III - decidam processos administrativos de concurso ou seleção pública;
- IV - dispensem ou declarem a inexigibilidade de processo licitatório;
- V - decidam recursos administrativos;
- VI - decorram de reexame de ofício;
- VII - deixem de aplicar jurisprudência firmada sobre a questão ou discrepem de pareceres, laudos, propostas e relatórios oficiais;
- VIII - importem anulação, revogação, suspensão ou convalidação de ato administrativo.

§ 1º A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato.

§ 2º Na solução de vários assuntos da mesma natureza, pode ser utilizado meio mecânico que reproduza os fundamentos das decisões, desde que não prejudique direito ou garantia dos interessados.

§ 3º A motivação das decisões de órgãos colegiados e comissões ou de decisões orais constará da respectiva ata ou de termo escrito.

Fora desses casos, a motivação torna-se dispensável. A lei, ao exigir que os atos sejam motivados, impõe que sejam indicados os fatos e os fundamentos jurídicos.



Como indicado na lei a motivação precisa ser expressa no próprio ato ou ele pode remeter à fundamentação presente em outro documento anterior que embasa sua edição, o que se nomeia de *motivação aliunde* (art. 50, §1º da lei 9.784/99).

PRINCÍPIO DO INFORMALISMO PROCEDIMENTAL

O princípio do informalismo procedimental tem sua previsão legal no art. 22 da Lei n. 9.784/1999, ao prever que “Os atos do processo administrativo não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir”. Isso significa dizer que caso exista um rito previsto em lei para determinado processo, este deve ser observado, sob pena de refazimento dos atos processuais ou de nulidade processual, a depender do caso concreto. Contudo, não havendo forma específica, é permitido a dispensa de formas rígidas, mantendo apenas as compatíveis com a certeza e a segurança dos atos praticados, desde que tenham sido observados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Cabe citar que a Lei nº 13.726/2018 dispõe sobre a racionalização de atos e procedimentos administrativos em todos os entes federativos para avanço do regime de desburocratização, e, nessa disciplina, dispensa ou simplifica várias exigências desnecessárias ou superpostas, inclusive quanto à prova e à apresentação de documentos, o que, evidentemente, se aplica aos processos administrativos.

PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA (OU DE NÃO CULPABILIDADE)

A Constituição Federal no artigo 5º, LVII, determina: “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. O conteúdo constitucional revela a consagração da presunção de inocência como princípio constitucional e direito fundamental do cidadão, com aplicação também no processo administrativo disciplinar discente.



Conforme orienta a CGU no Manual de Processo Administrativo Disciplinar:

O princípio da presunção de inocência, consagrado no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, estabelece que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. Por reflexo desse princípio, durante o processo disciplinar e enquanto não houver decisão final condenatória, o acusado/indiciado deve ser considerado inocente. O ônus de provar a responsabilidade é da Administração.

Em razão desse princípio não se pode tratar o acusado como condenado, impondo restrições descabidas, ou sem previsão legal.

[...]

Isso porque, na sistemática administrativo-disciplinar, como já abordado, há prevalência do princípio da presunção de inocência (ou não-culpabilidade) do acusado. Logo, recai sobre a comissão o encargo de provar a responsabilidade do agente público acusado, tal como ocorre em matéria penal. Registre-se, contudo, que, como a Administração Pública busca a verdade real dos acontecimentos, deve diligenciar para obter quaisquer provas que auxiliem no devido esclarecimento dos fatos, ainda que tais provas tenham como escopo afastar a materialidade ou autoria do ilícito disciplinar.⁶

Em relação aos desdobramentos do princípio da presunção da inocência no processo administrativo disciplinar discente, cabe destacar no momento do juízo de admissibilidade e na fase de instrução processual vigora o princípio *in dubio pro societate*, entretanto durante o julgamento impera o princípio *in dubio pro reo*, conforme esclarece o texto a seguir:

Em caso de dúvida à luz das provas obtidas, o colegiado poderá adotar o princípio do “*in dubio pro reo*” (na dúvida, a favor o réu), em detrimento do “*in dubio pro societate*” (na dúvida, a favor da sociedade – que norteia a decisão da comissão de indiciar o servidor), e absolver o indiciado. Por meio do Parecer AGU nº GM-3, não vinculante, a Advocacia – Geral da União se manifestou dizendo que “(...) na dúvida sobre a existência de falta disciplinar ou da autoria, não se aplica penalidade, por ser a solução mais benigna”.⁷

⁶ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU, 2022, p. 16-17 e 138. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%202022%20%281%29.pdf.

⁷ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU, 2022, p. 279. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%202022%20%281%29.pdf.



Todavia, apesar do momento de constituição do processo disciplinar, em caso de dúvida, ser “a favor da sociedade”, o ato de instauração do processo não poderá conter qualquer manifestação opinativa, devendo apenas descrever os fatos de modo imparcial, a tipificação e a sanção em tese aplicáveis ao caso e a autoridade deflagradora. Logo, se no ato administrativo que instaurar o processo disciplinar discente contiver qualquer opinião ou pré-julgamento em relação ao discente acusado, haverá evidente nulidade, caracterizada pela ofensa ao direito fundamental à presunção de inocência.

PRINCÍPIO DA VERDADE REAL OU VERDADE MATERIAL

É o princípio da verdade material que autoriza o agente público a perseguir a verdade real, ou seja, aquela que resulta efetivamente dos fatos que a constituíram (o que realmente aconteceu), de maneira a não se satisfazer apenas com a versão dos fatos levada ao processo administrativo disciplinar pelos envolvidos.

Desse princípio resulta que a Administração Pública tem o poder-dever de tomar emprestado e de produzir provas a qualquer tempo, atuando de ofício ou mediante provocação, de modo a formar sua convicção sobre a realidade fática em apuração, mesmo que o acusado não tenha pedido a produção de determinada diligência que poderia lhe beneficiar, afastando, por exemplo, sua autoria, cabe à Comissão Disciplinar buscar a produção de tal prova.

Para melhor esclarecer, no processo judicial, compete aos envolvidos a produção das provas que respaldem suas alegações (art. 373, Código do Processo Civil). O juiz apenas as aprecia como meio de chegar a seu convencimento. No processo administrativo, porém, o próprio agente público vai à busca de documentos, comparece a locais, inspeciona bens, colhe depoimentos e, afinal, promove todas as providências que possam conduzi-lo a uma conclusão baseada na verdade material ou real.



Por fim, sempre convém lembrar que mesmo na busca da verdade real o processo administrativo disciplinar está subordinado aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.



ETAPAS DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE (PDD)

O processo administrativo disciplinar discente é composto por quatro grandes etapas:

1. **Denúncia / Tomada de conhecimento de infração**
2. **Instauração do processo administrativo**
3. **Instrução processual**
4. **Relatório final e julgamento**

DENÚNCIA DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR DISCENTE / TOMADA DE CONHECIMENTO DE INFRAÇÃO

O impulso inaugural do PDD é um relato de ocorrência de infração disciplinar discente, realizado por qualquer membro da comunidade universitária. Este relato deve ser escrito ou transcrito de forma que contenha alegações provadas ou passíveis de prova, de modo a possibilitar a devida apuração dos fatos narrados e viabilizar a ampla defesa e o contraditório, além de evitar o uso indevido desses processos disciplinares.

Qualquer servidor(a) da UFSC que receber a informação da ocorrência de uma infração disciplinar praticada por estudante tem o dever funcional de encaminhar o relato para apuração (art. 116 e 143, da Lei nº 8.112/90), o que implica: informar ao manifestante sobre a necessidade de registrar a denúncia na Ouvidoria por meio da plataforma **Fala.BR** ou o(a) próprio(a) servidor(a) fazer pessoalmente o registro.

É importante esclarecer que a partir da Lei nº 13.460/2017, as Ouvidorias⁸ passaram a ser o canal oficial e centralizado do recebimento de denúncias nos órgãos públicos federais e seu registro é importante para o controle da instituição, bem como para a produção de dados sobre ocorrências.

⁸ Além da Lei nº 13.460/2017 que estabelece o sistema de Ouvidorias no Executivo Federal, o Decreto nº 9.492/2018 regulamenta o seu funcionamento.



Explicar ao estudante como denunciar: os estudantes não conhecem os caminhos institucionais, é papel do(a) servidor(a) auxiliá-los a entender como funciona a instituição, quais são seus direitos e, principalmente, é dever do(a) servidor(a) encaminhar qualquer denúncia de irregularidade ou ato ilícito para apuração.

Explique ao estudante que a Ouvidoria é o canal oficial para o recebimento de denúncias, que devem ser feitas por meio da plataforma **Fala.Br**

Ao registrar a denúncia, o estudante poderá fazê-lo de forma anônima ou se identificar. A identificação é importante principalmente nos casos que envolvam agressão, para que haja uma melhor apuração. No entanto, se a identificação colocar em risco o denunciante, sua identidade deve ser preservada.

O direito ao sigilo do manifestante está previsto no § 7º do art. 10 da Lei nº 13.460, de 2017⁹, e no art. 4º-B da Lei nº 13.608, de 2018¹⁰, regulados pelo art. 6º do Decreto nº 10.153/2019.

Explique que após o registro, a Ouvidoria poderá solicitar complementação de informações e que ela informará ao denunciante sobre o encaminhamento para apuração (para a Coordenação de curso, caso o acusado seja estudante, ou para a Corregedoria, se o acusado for servidor(a) ou o arquivamento do caso.

A Ouvidoria também comunicará ao manifestante sobre a admissão ou arquivamento do caso pelo setor responsável pela apuração.

Também **explique ao denunciante o que precisa constar na denúncia.**

É fundamental que constem **elementos mínimos de materialidade e autoria:** o que, quem, como, quando?

É importante que na denúncia se faça uma **descrição detalhada do fato**, narrando o que aconteceu; que o denunciante procure ser objetivo sobre as ações das pessoas e as consequências dessas ações; que indique a **data e o horário** aproximados, bem como o **local da ocorrência** com a maior precisão possível; e que informe os dados dos possíveis autores: nome completo, função que exerce na universidade (estudante de qual curso, professor de qual departamento, técnico-administrativo de qual setor).

Trate também da importância de se **anexar as provas** de que dispõe: e-mails, documentos impressos ou digitais, fotos, vídeos, prints, gravações ou links de sites da internet que comprovem os fatos que se está denunciando. Também se deve indicar os **nomes de pessoas** que presenciaram ou acompanharam a situação e possam dar o seu testemunho sobre os fatos.

⁹ Lei nº 13.460/2017: “Art. 10. A manifestação será dirigida à ouvidoria do órgão ou entidade responsável e conterá a identificação do requerente.

[...] § 7º A identificação do requerente é informação pessoal protegida com restrição de acesso nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.”

¹⁰ Lei nº 13.608/2018: “Art. 4º-B. O informante terá direito à preservação de sua identidade, a qual apenas **será revelada em caso de relevante interesse público ou interesse concreto para a apuração dos fatos.**

Parágrafo único. A revelação da identidade somente será efetivada **mediante comunicação prévia ao informante e com sua concordância formal.**”



Se a infração praticada pelo estudante também configurar **crime**, essa apuração é autônoma, independente, não sendo realizada pela Universidade, mas pelos órgãos de polícia e pelo Ministério Público. Assim, deve-se encaminhar o denunciante para que registre Boletim de Ocorrência na Secretaria de Segurança Institucional (SSI/UFSC) e também para registro na Delegacia de Polícia competente para a investigação do caso. Mais informações no item “E se um estudante praticar um crime na universidade?”

Acolhimento à vítima: muitas vezes são as Coordenações de Curso que recebem denúncias de violências sofridas por estudantes, sejam físicas, psicológicas ou sexuais. É fundamental que a vítima seja acolhida com respeito e empatia. Lembre-se que ela está em uma situação de muita vulnerabilidade e denunciar não é fácil, falar sobre a violência pode ser muito difícil, causando intenso sofrimento. Em situações que envolvem violências, é fundamental que o(a) servidor(a) procurado pela vítima escute com atenção e busque ajuda dos serviços da universidade para acolhê-la da melhor forma.

Com a aprovação da Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional na UFSC, por meio da Resolução Normativa n. 175/CUn/2022, foi criado o Serviço Especializado de Atendimento às Vítimas de Violência no âmbito da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (SEAVIs/PROAFE) da UFSC.

O SEAVIs elaborou o “**Protocolo de Acolhimento às Vítimas de Violência na Universidade Federal de Santa Catarina**” que orienta como os(as) servidores(as) devem proceder para acolherem uma vítima.

Em caso de **violência** deve-se buscar o SEAVIs que realizar o atendimento psicológico e social da vítima.

Tipos de Atendimento	Presencial e Remoto
Atendimento Presencial	PROAFE: prédio da Reitoria I, Florianópolis-SC
E-mail para Contato	seavis@contato.ufsc.br
Telefone para Contato	(48) 3721-6229

Recebida a denúncia de cometimento de infração disciplinar por estudante, a Ouvidoria analisa se a denúncia contém elementos mínimos que descrevem a ocorrência (art. 22 do Decreto nº 9.492/2018), podendo solicitar complementação de informações ao denunciante. Havendo elementos mínimos que possibilitem a apuração, a Ouvidoria irá encaminhar a denúncia ao Presidente do Colegiado de Curso.



Dúvidas sobre a autoria da infração disciplinar? Se a denúncia chegar ao Presidente do Colegiado de Curso sem informações suficientes a respeito de uma infração ou do seu responsável: o que fazer?

Nesses casos, antes da realização do processo administrativo disciplinar discente (de natureza sancionatória), deve-se colher mais informações. Fazendo-se um paralelo com as orientações da Controladoria-Geral da União para o caso de denúncias anônimas,¹¹ pode ser designado um(a) servidor(a) para fazer o levantamento de informações sobre o caso, tendo em vista que há o dever de apurar situações irregulares.

Caso não sejam encontradas informações suficientes sobre a autoria ou indícios da ocorrência do fato, a denúncia deve ser arquivada. Encontradas as informações faltantes, aí efetivamente se deve dar início ao processo sancionatório com todas as suas formalidades. As provas colhidas durante essa etapa prévia de averiguação devem ser abertas ao acusado durante o processo disciplinar como forma de se garantir sua ampla defesa e o contraditório.

Ainda, além da denúncia, é possível que o ato de infração disciplinar tenha sido presenciado ou de conhecimento de autoridade competente, isto é, aquela a quem couber, por força legal, determinar a apuração da responsabilidade do discente denunciado. Nesses casos, a autoridade competente, ou seja, o membro do Colegiado do Curso, deverá, de imediato, encaminhar as informações do ocorrido ao Coordenador do Curso para que instaure, se presentes os elementos necessários, o respectivo PDD. Por força de lei, qualquer servidor(a) que saiba de uma irregularidade tem a obrigação de encaminhar para apuração. (art. 116 e 143, da Lei nº 8.112/93).

¹¹ Sobre o caso de denúncias anônimas, consultar o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU em sua versão mais atualizada. Versão de 2022: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68219>



INSTAURAÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE

A primeira fase do PDD está a cargo do Presidente do Colegiado de Curso, função exercida pelo Coordenador do Curso¹², ao qual o discente está vinculado.¹³

Recebida a denúncia de infração disciplinar praticada por discente cabe ao Presidente do Colegiado de Curso o exercício do juízo de admissibilidade, ou seja, cabe verificar a existência de indícios suficientes da prática de uma infração disciplinar.

Assim, por meio de decisão fundamentada que deve indicar a presença de indícios de materialidade (de que o fato relatado ocorreu) e de autoria (de que o estudante indicado é autor da ação), o Coordenador do Curso determina a instauração do Processo Disciplinar que deve ser autuado na Plataforma Solar - Sistema de Processos Administrativos (SPA) como processo administrativo (Grupo de Assunto: Processo, Assuntos: Processo - Disciplinar), no item “Detalhamento” deve ser feita descrição sucinta, **sem identificação do estudante** (Exemplo: “Processo Disciplinar em face de discente do Curso de Direito, art. 117 e seguintes da Resolução n. 017/CUn/1997”).

O(A) servidor(a) que realizar o cadastro do Processo Disciplinar Discente no SPA (Sistema Solar/UFSC) deverá obrigatoriamente fazê-lo de **modo sigiloso** para resguardar os dados e as informações pessoais protegidas por lei. Assim, deve ser selecionado como "**Grupo de Assunto: 222 - Processo**" e "**Assuntos: 1647 - Processo – Disciplinar Discente**". Neste caso, a opção no campo “**Controle de acesso**” é somente uma "**Sigiloso**". No campo “**Interessado**” deverá constar o nome do(a) **Coordenador(a) do Curso**, não o nome do estudante denunciante ou denunciado.

¹² No caso dos cursos de Graduação é o coordenador do curso (art. 11, XVI, da Resolução nº 017/CUn/97) e nos cursos de Pós-Graduação também o coordenador (art. 12, Resolução Normativa nº 154/2021/CUN).

¹³ Conforme orientação jurídica da Procuradoria Federal junto à UFSC, no caso de prática de infração disciplinar por aluno de graduação o órgão competente para a primeira fase do processo disciplinar é o Colegiado de Curso (Parecer nº 00017/2017/NADM/PFUFG/PGF/AGU). No caso de aluno de pós-graduação o órgão competente é o Colegiado do Programa de Pós-Graduação (Parecer nº 00062/2019/NADM/PFUFG/PGF/AGU).



Na Portaria de instauração do PDD, recomenda-se que o Presidente do Colegiado do Curso constitua uma Comissão de Processo Disciplinar Discente, composta por três membros, dois docentes, preferencialmente vinculados ao curso ao qual pertença o estudante denunciado, e um discente indicado pelo DCE (em analogia ao art. 123, § 1º da Resolução nº 017/97/CUN). Caso o DCE não indique um estudante, poderá ser nomeado pelo Coordenador de Curso.¹⁴

Determinada a instauração, inaugura-se o processo disciplinar, iniciando o seu processamento.

Em seguida, o Presidente do Colegiado do Curso também deve citar o **denunciado**, para que apresente a sua defesa no prazo de 48 horas: ele deve ser informado da **integralidade da acusação**, do número do processo, do seu direito de se defender (no prazo de 48h, se houver mais de um indiciado, o prazo será comum e de 96h), do direito de constituir advogado e de produzir provas (poderá enviar documentos ou indicar testemunhas para serem ouvidas).

Caso os estudantes envolvidos tenham menos de 21 anos, seus pais ou responsáveis devem ser cientificados e poderão acompanhar o processo.

Instaurado o processo, constituída a comissão, citado o denunciado e apresentada a sua defesa, pode-se passar à fase seguinte, onde serão ouvidas as partes e coletados outros elementos probatórios, que servirão de fundamento aos relatórios da comissão.

No entanto, algumas situações podem alterar o encaminhamento desta etapa:

1. O Presidente do Colegiado de Curso pode entender que não há indícios suficientes da prática de infração disciplinar, arquivando a denúncia.
2. O denunciado poderá contestar os membros da Comissão Disciplinar, apresentando os motivos para seu impedimento ou suspeição, o que pode levar a formação de uma nova comissão, caso as razões sejam procedentes, ou,

¹⁴ Não obstante a ausência de previsão normativa no âmbito da UFSC, em especial na Resolução Normativa nº 017/CUn/1997, sobre a nomeação de Comissão de Processo Disciplinar Discente, a prática tem sido adotada nos processos disciplinares de modo a possibilitar uma melhor instrução processual.



negado o pedido, mantem-se a comissão designada, que apenas exercerá suas funções após a apreciação do pedido de impedimento ou suspensão.

3. Na hipótese de o denunciado não ser encontrado, ou mesmo citado, não comparecer para apresentar defesa, deverá ser nomeado defensor para acompanhar o PDD, devendo o processo seguir até o final (art. 123, § 3º, Resolução nº 017/CUn/1997). Recomenda-se que seja designado um servidor da UFSC para exercer a função de defensor.

Citação: no direito processual, entende-se por citação o ato pelo qual se convoca alguém a fazer parte de um processo. No PDD da UFSC, a citação dos discentes deverá ser feita, prioritariamente, de modo pessoal. Entretanto, caso seja infrutífera a tentativa de citação pessoal, é possível o envio da citação por meio de carta registrada com aviso de recebimento, remetida ao endereço residência informado pelo discente no cadastro da UFSC, ou ainda, admite-se a citação via e-mail com a respectiva confirmação de leitura juntada aos autos. Os demais atos do processo são comunicados às partes por meio de **notificação**, também por e-mail.

4. Caso o estudante se recuse a dar ciência, o(a) servidor(a) que foi notificá-lo pedirá que duas testemunhas assinem o documento atestando que ele foi comunicado e se recusou a assinar.
5. Se o estudante não for encontrado para a citação pessoal ou se infrutífera a citação por meio de correspondência com aviso de recebimento (AR) ou por e-mail, a citação deverá ser feita por edital (modelo no anexo) que deverá ser publicada no Boletim da UFSC, sendo o termo de revelia anexado ao PDD (modelo anexo).
6. Conforme o Manual de PAD da CGU, é importante que a comunicação e a confirmação de seu recebimento sejam juntadas ao processo, com a incorporação da mensagem de correio eletrônico para o qual a comunicação foi enviada, bem como dia e horário em que ocorreu a confirmação do recebimento pelo destinatário, com a imagem do ato administrativo. A confirmação do recebimento poderá ocorrer mediante a) resposta do acusado,



- b) notificação de confirmação automática de leitura, c) o atendimento da finalidade pelo interessado (p.ex., ao encaminhar defesa prévia). Não ocorrendo qualquer dessas hipóteses no prazo de 5 dias, o procedimento poderá ser repetido ou realizado presencialmente, por AR ou citação por edital.
7. Caso o estudante esteja preso, ele encontra-se em local conhecido, assim, sua notificação deve ser pessoal. Sugere-se que seja encaminhada comunicação para a Direção do Presídio ou para o Delegado, se for o caso, solicitando que o estudante seja notificado pessoalmente e que seja remetido comprovante dessa notificação pessoal.

Após a conclusão das etapas de instauração, constituição da Comissão Disciplinar e citação, o PDD está devidamente formado.

INSTRUÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE

A instrução processual é a etapa do PDD em que serão reunidos os elementos de prova que servem para esclarecer os fatos narrados na denúncia e que permitirão chegar à conclusão, expressa em um relatório final, sobre a ocorrência ou não da infração disciplinar pelo discente denunciado.

Diferentemente do modelo inspirado nas sindicâncias e processos administrativos disciplinares aplicáveis aos servidores públicos, no PDD não há a previsão de um papel ativo da Comissão Disciplinar na coleta de provas. São as partes que, tanto no momento da denúncia, quanto no da defesa, deverão apresentar os elementos que sustentem suas alegações.

As provas admissíveis no PDD são variadas, cabendo destacar:

- 1. Provas documentais:** devem, preferencialmente, ser anexados à denúncia e à defesa. O recebimento de documentos em outros momentos fica a critério da comissão julgadora, todavia o ideal é que desde o início as partes os apresentem, para, assim, melhor ordenar a instrução, pois, como dito, as partes têm direito de se manifestar sobre todos os elementos novos trazidos ao



processo. Assim, para assegurar o direito ao contraditório e à ampla defesa, sempre que forem juntadas novas provas ao processo, deve-se notificar as partes para se manifestarem sobre elas.

Consideram-se documentos quaisquer papéis e/ou material audiovisual que sirvam para corroborar as alegações das partes. Dessa forma, e-mails, “prints” de páginas e conversas na internet e em redes sociais, tudo isto pode ser considerado como prova documental.

A comissão deve ser flexível, mas pode indeferir, de forma fundamentada, a apresentação de documentos que não considerar pertinentes para o esclarecimento do caso.

Por fim, o valor probatório dos documentos será avaliado pelos julgadores, salvo quando a lei dispuser expressamente sobre ele.

- 2. Depoimento das partes:** a narrativa das partes envolvidas é fundamental para o deslinde de muitos casos e, em algumas vezes, é a única maneira de saber o que aconteceu.

Tecnicamente, de modo a assegurar a melhor avaliação das provas, mas também o contraditório e a ampla defesa, é importante que seja observada a seguinte ordem de oitiva: primeiro o denunciante, depois as testemunhas indicadas pelo denunciante, seguidas das testemunhas sugeridas pelo denunciado e, por último, o denunciado. Essa ordem visa a assegurar que a defesa fale por último e possa exercer seu direito amplamente.

As partes têm direito de acompanhar os depoimentos, a menos que a Comissão Disciplinar avalie que sua presença na sala possa interferir no depoimento, por exemplo, na possibilidade de causar qualquer tipo de embaraço, constrangimento e até mesmo receio no depoente de relatar tudo aquilo que sabe perante o colegiado responsável pela condução dos trabalhos.

No caso do defensor constituído ser advogado, este poderá acompanhar os depoimentos e fazer perguntas. Cabe à comissão disciplinar avaliar se as perguntas formuladas pelo advogado são pertinentes ou não, eventualmente indeferindo-as, mediante a devida fundamentação.



DEPOIMENTOS

O depoimento das vítimas é sempre um momento de atenção e cuidado no processo disciplinar. Em especial nos casos que envolvam violências, principalmente violências sexuais, recomenda-se que a Comissão adote as precauções para que o depoimento não reproduza violências e nem danos à vítima.

É fundamental que a Comissão compreenda que as desigualdades de gênero são estruturais, agindo de modo a perceber dinâmicas que são reprodutoras dessas desigualdades e impedir que elas se reproduzam.

Assim, a Comissão deve ter uma postura ativa, verificando constantemente se a condução do processo está reproduzindo violências institucionais de gênero.

Sobre o tema é importante mencionar a “Lei Mariana Ferrer”, Lei nº 14.245/21, que alterou o Código de Processo Penal, mas que se aplica subsidiariamente aos processos disciplinares, estabelecendo que a Comissão Disciplinar, nos casos envolvendo violências sexuais, deve “*zelar pela integridade física e psicológica da vítima*”, sendo “*vedadas: I - a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos; II - a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas.*” (art. 400-A do Código de Processo Penal).

No momento de formulação das perguntas à vítima, testemunhas e denunciado, é importante que a comissão considere as orientações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) presentes no Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero¹⁵, reproduzidas abaixo:

“A questão-chave nesse ponto é: a instrução processual está reproduzindo violências institucionais de gênero? A instrução está permitindo um ambiente propício para a produção de provas com qualidade?”

Subquestões incluem, por exemplo:

- Perguntas estão reproduzindo estereótipos de gênero? (ex.: questionam qualidade da maternidade ou o comportamento da mulher a partir de papéis socialmente atribuídos?) Nos casos de violências sexuais contra mulheres, por exemplo, muitas vezes é perguntado “se ela estava bebendo ou bêbada”, ou porque se “encontrava na festa até madrugada”, etc., como se tais situações indicassem sua própria responsabilidade sobre o ocorrido, com o objetivo de justificar, socialmente ou no processo, a ocorrência do “estupro”. Ao final, cria-se uma categorização prévia contra a vítima, no sentido de que tal crime, seria “impossível ou de conteúdo duvidoso”.
- Perguntas estão desqualificando a palavra da depoente de alguma maneira? (ex.: questionam os sentimentos da depoente com relação à atual esposa de seu ex-

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico]. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021, p. 45-46. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>



marido ou qualquer ressentimento que possa existir entre as partes?)

- Perguntas podem estar causando algum tipo de revitimização? (ex.: perguntas que exponham a intimidade da vítima, perguntas que façam a mulher revisitar situações traumáticas).
- O ambiente proporciona algum impedimento para que a depoente se manifeste sem constrangimentos e em situação de conforto? (ex.: a depoente encontra-se cercada por homens? O acusado encontra-se na sala?).

A depoente está sofrendo algum tipo de interrupção ou pressão que a impeça de desenvolver seu raciocínio?”

- 3. Oitiva de testemunhas:** as testemunhas devem ser indicadas pelas partes, (denunciante e denunciado). Ao ouvi-las, a Comissão Disciplinar pode realizar perguntas, assim como as partes, devendo os depoimentos ser reduzidos a termo. É importante que as testemunhas sejam orientadas a apresentar esclarecimentos sobre os fatos. Pode ser indeferida prova testemunhal caso a Comissão Disciplinar avalie que a testemunha não presenciou os fatos ou considere o depoimento repetitivo em relação ao que já foi informado por outras testemunhas.
- 4. Prova pericial:** em algumas situações pode ser requerida a elaboração de um laudo pericial pelas partes, que será decidida e determinada pelo Presidente do Colegiado do Curso, cabendo-lhe nomear perito de sua confiança, de preferência dos quadros da UFSC, podendo as partes designar assistentes¹⁶. A Comissão Disciplinar deverá e as partes poderão apresentar quesitos a serem respondidos pelo perito.
- 5. Confissão do denunciado:** segundo previsão do art. 122, V, da Resolução n. 17/CUn/1997, a confissão do estudante dispensa a dilação probatória.
- 6. Empréstimo de provas:** A Comissão Disciplinar pode requerer, por iniciativa própria ou provocada pelas partes, a outras instâncias administrativas e judiciais, o empréstimo de provas nelas produzidas. Por exemplo, se foi

¹⁶ Resolução n. 17/CUn/1997. Art. 122, inciso IV - o Presidente do Colegiado do Curso poderá ordenar perícia, cabendo-lhe nomear perito de sua confiança, de preferência dos quadros da Universidade; podendo as partes designar assistentes.



realizada uma perícia pela autoridade policial, será desnecessário em tese repeti-la no curso do PDD, podendo o laudo técnico ser utilizado como prova emprestada. Assim, a Comissão poderá solicitar o laudo por meio de ofício dirigido à autoridade policial.

Ainda, no curso da instrução processual podem acontecer as seguintes ocorrências, cabendo a Comissão Disciplinar atentar para alguns detalhes:

- 1. Defesa técnica:** as partes têm direito de se fazer acompanhar por um advogado. Esta possibilidade deve ser informada quando da citação. Entretanto, cientificada as partes desta possibilidade, não sendo constituído advogado, segundo a Súmula Vinculante nº 5 do Supremo Tribunal Federal, “A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição”.

Se houver a presença de advogado, o profissional poderá acessar os autos (por meio de solicitação enviada por e-mail dirigido à Comissão Disciplinar) que deverá dar acesso à cópia digital, extrair cópias, acompanhar depoimentos e formular perguntas e quesitos.

- 2. Pedido de produção de prova fora do prazo:** a regra é que tais pedidos não sejam analisados em razão do decurso do prazo previsto (intempestividade). Entretanto, em consideração a busca da verdade, em situações excepcionais, o pedido, mediante a devida fundamentação, pode ser analisado e deferida a apresentação da prova. Nestes casos, depois de produzida a prova, deve ser concedida vista ao acusado para ciência e oportunizar a manifestação, para a preservação do princípio da ampla defesa e do contraditório.

Como critérios para a admissibilidade de provas extemporâneas, recomenda-se o enquadramento do caso em uma das seguintes situações: i) A prova produzida é determinante para a resolução do processo disciplinar; ii) O tempo hábil de produção da prova é superior a 48 horas (que é o prazo de defesa do indiciado); iii) A prova produzida é decorrente de fatos supervenientes ou que somente tenham sido conhecidos pela parte em momento posterior.



GARANTIA DO CONTRADITÓRIO

O processo administrativo disciplinar deve ser revestido das garantias constitucionais do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, o que pode ser facilmente depreendido do art. 5º, inciso LV da Constituição Federal de 1988. Assim, seja no processo judicial, seja no processo administrativo, decorre do princípio do contraditório e da ampla defesa um direito geral de informação dos atos processuais e de manifestação sobre eles. Assim, o acusado tem o direito de ser informado, mediante a citação, de que se iniciou o referido processo disciplinar, devendo estar explícito no documento os fatos e bases legais sobre as quais se fundam a imputação; o direito de livre acesso aos autos; o direito de ser informado, com antecedência que oportunize a sua participação, da realização das provas; o direito de ser notificado da juntada de documentos e de provas produzidas, para que, entendendo necessário, se manifeste.

Ainda, o direito à participação na instrução probatória compreende não somente o direito de oferecer e produzir provas, mas também o de, em algumas situações, fiscalizar a produção das provas da Administração Pública, ou seja, o de estar presente, se necessário, a fim de verificar se efetivamente se efetuaram com correção ou técnica devidas.

RELATÓRIO FINAL E JULGAMENTO

Apresentadas as alegações finais, a Comissão Disciplinar deve analisar todos os documentos do PDD e elaborar o relatório final, no qual consta a caracterização ou não da infração disciplinar, e indica, quando necessário, a sanção correspondente, proporcional ao grau de culpabilidade do denunciado e à gravidade da infração.



Em seguida, o relatório segue para o Colegiado do Curso que julgará sobre o arquivamento ou a aplicação da sanção.

Sobre a **valoração das provas**, também se recomenda a leitura do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, material produzido pelo Conselho Nacional de Justiça, em especial dos trechos destacados abaixo:

“O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. [...]

Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado. Outra questão importante é o nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos. Abusos – como os mencionados acima – são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu. Ademais, é muito comum que denúncias sejam feitas depois de muito tempo da ocorrência dos fatos. Isso acontece por medo, vergonha ou até pela demora na percepção de que o evento de fato ocorreu ou de que algo que aconteceu tenha sido problemático. Parece redundante, mas a questão é tão importante que deve ser uma lente para escrutínio em todas as fases de um processo: aqui a atenção a estereótipos em provas deve estar presente, bem como autoquestionamentos sobre como a experiência de julgador ou julgadora pode estar operando na apreciação de fatos – ou seja, na minimização de sua relevância ou não maximização de sua relevância. [...]

Nesse ponto, questões-chave são:

- Uma prova geralmente considerada relevante poderia ter sido produzida? (ex.: existem circunstâncias que poderiam impedir a produção de provas testemunhais, como medo por parte de testemunhas oculares de prestar depoimento?).
- Em vista da resposta conferida à primeira questão, é necessário conferir um peso diferente à palavra da vítima?
- Provas podem estar imbuídas de estereótipos de gênero? (ex.: um depoimento de testemunha sobre determinada ocorrência pode se pautar em ideias falsas sobre como a vítima deveria ter se comportado ou sobre como homens, em geral, se comportam?).
- Minhas experiências pessoais podem estar influenciando a minha apreciação dos fatos? (ex.: nunca sofri violência em casa e, portanto, me parece difícil que uma pessoa que tenha uma relação afetiva com uma mulher pratique algum tipo de violência).
- Posso estar dando peso a um evento que só parece importar por ideias pré-concebidas que permeiam minha visão de mundo? (ex.: depoimentos que dizem que uma mulher acusa o ex-marido por vingança após traição – ideia que habita o imaginário popular?).



- Da mesma forma, posso estar minimizando algum fato relevante? (ex.: assediador não tinha cargo formalmente superior, mas, informalmente tinha poder por ser amigo do chefe?)
- Posso estar ignorando como as dinâmicas de desigualdades estruturais interferem na vida de uma pessoa? Ou seja, é possível que dinâmicas de gênero tornem importantes fatos que, pela minha experiência ou visão de mundo, poderiam parecer irrelevantes? (ex.: uma mulher demorou para denunciar seu ex-marido por violência doméstica por medo de retaliação ou por ser financeiramente dependente?)”

Elementos fundamentais que devem constar no Relatório Final da Comissão Disciplinar:

- Relatório do processo: indicar os termos da denúncia e apontar como se deu cada ato processual;
- Analisar os argumentos de defesa trazidos pelo estudante denunciado e contrapor às provas produzidas ou indicar como as provas sustentam essas alegações;
- Caracterizar a ocorrência ou não da infração disciplinar com base nas provas - apontar a infração com base no art. 118 da Resolução n. 017/CUn/1997 e, se for o caso, o art. 23 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn;
- Definir a sanção a ser aplicada considerando os elementos do art. 119 da Resolução nº 017/CUn/1997 e, se for o caso, o art. 128, § 1º e § 2º da Resolução nº 017/CUn/1997, com redação dada pela Resolução nº 10/CUn/2000.



ESPÉCIES DE SANÇÕES

Existem quatro tipos de sanções no regime disciplinar discente da UFSC: a advertência; a repreensão; a suspensão; e a eliminação (desligamento).

Não obstante que o regramento jurídico-normativo da UFSC não esclarecer objetivamente as situações em que cada punição deve ser aplicada, em consonância com diplomas legais exteriores à UFSC, e a doutrina consolidada de Direito Administrativo Sancionador, tem-se que essas quatro sanções estão organizadas de acordo com uma ordem crescente de responsabilidade, das infrações mais simples às mais graves, caminha-se da advertência até a eliminação da matrícula do discente.

Na definição das sanções a serem aplicadas em cada caso, deve ser observado o art. 119 da Resolução nº 017/CUn/1997 que estabelece:

Art. 119 - Na aplicação das sanções disciplinares serão considerados os seguintes elementos:

- I - primariedade do infrator;
- II - dolo ou culpa;
- III - valor e utilidade de bens atingidos;
- IV - grau de ofensa.

A primariedade indica que é a primeira vez que o estudante comete uma infração, nesse caso ele é considerado primário e a penalidade deve ser mais branda. Já a reincidência é a prática de um novo ato de indisciplina pelo discente. O estudante só será reincidente após o trânsito em julgado (término) de processo disciplinar. Por essa razão, para fins de reincidência, deve-se considerar a repetição de uma infração, mas não necessariamente da mesma infração praticada anteriormente. A reincidência conduzirá a aplicação de uma sanção mais grave.

Avaliar o dolo e a culpa implica considerar a intenção do estudante com seu comportamento. O dolo está presente quando o estudante tinha a intenção de praticar o ato, a intenção de ofender ou de agredir, por exemplo. Já a presença de culpa, conduta não intencional, resulta em um grau de menor implicação do estudante



e, conseqüentemente, uma penalidade mais branda. Em Direito Penal, afirmamos que a conduta culposa é aquela praticada por imprudência, negligência ou imperícia. A imprudência é efetuar uma ação sem os devidos cuidados necessários. A negligência é um não fazer, um comportamento negativo, contrário ao que imporia a diligência normal. A imperícia está relacionada a uma inaptidão para o exercício de um ofício¹⁷.

A análise do valor e utilidade dos bens atingidos pela conduta pode considerar tanto a valoração econômica como seu uso para a instituição ou pessoa prejudicada, caso sejam condutas que atentem contra o patrimônio ou a imagem da instituição, por exemplo. O valor também pode ser considerado como a importância do bem para a pessoa atingida e para a convivência social, como no caso de uma ofensa, a importância para o reconhecimento do ofendido como sujeito de direitos.

Na consideração sobre o grau de ofensa recomenda-se considerar se a ação produziu perigo de dano ou dano efetivo, lembrando que o dano pode ser físico, mas também psicológico, de imagem e moral.

COMO DEFINIR O GRAU DE GRAVIDADE DA CONDUTA?

De fato, não há previsão normativa na UFSC que defina se a infração é de mínima, média ou alta gravidade. Assim, enquanto não exista nenhuma regra que prescreva o grau de gravidade do comportamento do discente, a avaliação deverá ser realizada pelos Colegiados de Curso competentes para o julgamento de processos administrativos disciplinares de discentes.

Contudo, em todas as situações, é preciso que se aponte uma descrição dos motivos que conduziram à conclusão, com especial cuidado para os elementos indicados no art. 119, mencionado acima, a primariedade, a intenção (a má-fé ou não do infrator), o valor dos bens atingidos, a gravidade do dano causado, bem como sua conduta para amenizar ou solucionar o dano ou inconveniente causado.

¹⁷ GRECO, Rogério. Direito Penal Estruturado. 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.



ADVERTÊNCIA

É recomendada a sua aplicação nos casos de “mínima gravidade” da conduta punida. Indica, em geral, um comportamento não intencional do acusado (ou seja, decorrente de mera imprudência, negligência ou imperícia) e que basicamente não gere expressivo prejuízo ao bom funcionamento das atividades da Universidade e do ambiente acadêmico.

Transcorrido o processo disciplinar, a sanção pode ser aplicada diretamente pelo Presidente do Colegiado de Curso, mediante procedimento oral simples, e noticiado nos respectivos autos, o que não impede ao estudante advertido a interposição de recurso.¹⁸

REPREENSÃO

A repreensão, sempre por escrito, em regra, tem cabimento nos casos de reincidência e todas as vezes em que ficar configurado um deliberado procedimento de indisciplina, reconhecido como de média gravidade.

Percebe-se, assim, que há duas situações diferentes para a repreensão:

1. A repetição de uma infração mínima (reincidência), hipótese em que não se deve repetir a advertência oral;
2. Um comportamento de indisciplina culposa ou intencional do discente, considerado de “média gravidade” – que deverá ser interpretado e analisado em cada caso.

¹⁸ A partir da publicação da decisão, em audiência destinada ao seu proferimento, correrá o prazo para recursos (art. 122, VII, da Resolução Normativa nº 17/CUn/1997). Entretanto, a Resolução não define o prazo recursal, assim a título argumentativo, cogitam-se duas hipóteses: (a) que o prazo recursal seria também de 48 horas, assim como são os demais prazos do procedimento sumaríssimo; ou (b) que, diante dessa lacuna, aplicar-se-ia o prazo do art. 21 do Regimento Geral da UFSC, porque expresso ao estipular o prazo de 10 dias contados a partir da data da ciência pelo interessado do teor da decisão. De sorte que, nos termos do art. 134 da Res. 17/CUn/97, os casos omissos serão resolvidos, em primeira instância, pelos Colegiados.



SUSPENSÃO

A suspensão implica na proibição de frequentar as atividades regulares de ensino, pesquisa e extensão, com a conseqüente proibição de reposição de avaliações e aulas no período correspondente (art. 128, § 1º da Resolução nº 017/CUn/1997, com redação dada pela Resolução nº 10/CUn/2000).

A suspensão é indicada nos casos de reincidência de falta já punida com repreensão e todas as vezes em que a transgressão disciplinar se revestir de maior gravidade, em duas situações distintas:

1. A repetição de uma infração que foi punida com repreensão, hipótese em que a reincidência exige a suspensão como modalidade de sanção mais grave e
2. Um comportamento de indisciplina intencional do discente, considerado de “maior gravidade” – interpretada e analisada a cada caso.

Também caberá a penalidade de suspensão nas hipóteses de participação em ações de trote (art. 128, § 1º da Resolução nº 017/CUn/1997, com redação dada pela Resolução nº 10/CUn/2000). Se a participação em ação de trote causar, a quem quer que seja, coação ou agressão física, moral ou qualquer outra forma de constrangimento, ou resultar em atos lesivos à propriedade, aplica-se a penalidade de suspensão superior a 30 (trinta) dias, ou, conforme a gravidade, o desligamento (art. 128, § 2º da Resolução nº 017/CUn/1997, com redação dada pela Resolução nº 10/CUn/2000).

ELIMINAÇÃO (DESLIGAMENTO)

A eliminação ou desligamento, é a mais grave das modalidades de sanções disciplinares no âmbito da UFSC, desta forma, entende-se que o seu cabimento incide somente no caso de conduta grave ou em situações de práticas reincidentes de condutas de indisciplina já penalizadas.



MEDIDAS EDUCATIVAS

Além das sanções previstas na Resolução nº 017/CUn/1997 elencadas acima, nos casos dos atos de racismo também devem ser aplicadas medidas com finalidade educativa que estão previstas na Resolução Normativa nº 175/2022/CUn:

Art. 24. [...]

Parágrafo único. Além das sanções disciplinares e administrativas, serão igualmente aplicadas as seguintes medidas educativas relacionadas ao campo dos Direitos Humanos e do enfrentamento do racismo e do racismo institucional àqueles que, comprovadamente, praticaram atos de racismo, de acordo com a gravidade:

I – participação em grupos reflexivos sobre racismo, preconceito e discriminação; e

II – matrícula, frequência e aprovação em disciplinas e cursos oferecidos pela Universidade que versem sobre as temáticas presentes nesta Resolução Normativa.

Assim, caberá à Comissão disciplinar identificar junto à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) a existência de grupos reflexivos, disciplinas e cursos para indicar a frequência obrigatória do estudante, de modo a contribuir na educação e formação antirracista. É importante que a Comissão indique em seu relatório qual será o grupo reflexivo ou curso a ser frequentado pelo estudante, bem como por quanto tempo, a necessidade de aprovação nas atividades e os meios de averiguação do cumprimento da medida, para que seja efetiva.

Nos demais casos de condutas que envolvam violências e desrespeito aos direitos humanos, sugere-se que a Comissão Disciplinar, com o objetivo de assegurar que a finalidade educativa e formativa da Universidade se realize, também indique medidas educativas de participação em grupos reflexivos ou frequência em cursos com temáticas relacionadas à violência praticada. Por exemplo, quando se tratar de violência de gênero ou sexualidades, pode ser consultada a Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN)¹⁹, um setor vinculado à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e

¹⁹ Mais informações sobre a CDGEN: <https://cdgen.ufsc.br/>



Equidade (PROAFE), que poderá indicar grupos reflexivos e outras iniciativas na área. Na mesma temática, o Instituto de Estudos de Gênero (IEG/UFSC) divulga semestralmente disciplinas sobre diversidade²⁰.

²⁰ Mais informações sobre o IEG: <https://ieg.ufsc.br/>



COMPETÊNCIA PARA A APLICAÇÃO DE SANÇÕES

No **trâmite ordinário**, concluída a instrução do processo administrativo disciplinar discente, os autos devem ser remetidos ao Colegiado de Curso que decide pela penalidade a ser ou não aplicada. Após, encaminham-se os autos ao Presidente do Colegiado de Curso que aplicará a sanção.²¹

Em **situações excepcionais**, por se tratar de infrações mais graves, ou seja, na hipótese de sugestão de aplicação de penalidade de suspensão superior a 30 dias ou eliminação (desligamento), o processo administrativo²² deve ser encaminhado ao Reitor, que nomeará a comissão composta por dois professores, sendo um deles presidente, e um representante do corpo discente, indicado pelo DCE.²³ Concluído o processamento pela comissão, o processo deve ser encaminhado ao Reitor, que decidirá sobre a aplicação da sanção.

AUTORIDADE COMPETENTE PARA A APLICAR A SANÇÃO	INFRAÇÕES
Presidente do Colegiado do Curso	<ul style="list-style-type: none">• Advertência• Repreensão• Suspensão até 30 dias
Reitor	<ul style="list-style-type: none">• Suspensão acima de 30 dias• Eliminação (desligamento)

²¹ Resolução n. 17/CUn/1997. Art. 120 - As penas constantes dos incisos I, II e III do art. 117 serão aplicadas pelo Presidente do Colegiado do Curso em que estiver matriculado o aluno, com exceção do previsto no art. 121.

²² Resolução n. 17/CUn/1997. Art. 121- A aplicação das penas de suspensão por mais de trinta dias e de eliminação (desligamento) competirá ao Reitor, após processo previsto neste Regulamento, e da mesma caberá recurso, com efeito suspensivo, ao Conselho Universitário.

²³ Resolução n. 17/CUn/1997. Art. 123 - Somente após o inquérito, a cargo da comissão nomeada pelo Reitor, será aplicada a pena de suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou de eliminação (desligamento).



ATUAÇÃO DA COMISSÃO DESIGNADA PELO REITOR

Nos casos em que o Colegiado de Curso delibere pela aplicação de penalidade de suspensão superior a 30 dias ou de eliminação (desligamento), o processo deverá ser encaminhado ao Gabinete da Reitoria.

O Reitor nomeará uma Comissão composta por dois professores e um estudante. O estudante deve ser indicado pelo DCE sendo que, caso não realize a indicação em 3 dias, o reitor poderá nomear qualquer aluno matriculado na UFSC.

Esta Comissão deverá notificar o estudante indiciado da denúncia apresentada contra ele. A Comissão deverá enviar ofício ao indiciado ressaltando o seu direito de apresentar defesa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas e de indicar as provas que pretende produzir. É muito importante que a Comissão envie cópia do processo ou indique o local em que o denunciado poderá acessá-lo para que possa se defender.

Após a apresentação da defesa pelo indiciado, a Comissão poderá ouvir o denunciante, testemunhas e o próprio estudante (observando os ritos indicados no item "INSTRUÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DISCENTE"). Produzidas as provas, a Comissão deve elaborar o Relatório Final (que deve atender aos elementos indicados no item "RELATÓRIO FINAL E JULGAMENTO").

Apresentado o Relatório Final, a Comissão encaminha o PDD para o Gabinete da Reitoria para julgamento.



E SE UM ESTUDANTE PRATICAR UM CRIME NA UNIVERSIDADE?

As instâncias administrativas, cível e penal são autônomas entre si. A exceção a essa regra se dá quando o juízo penal decide sobre a autoria ou a existência do fato (materialidade), o que vincula as demais esferas (art. 935 do Código Civil, art. 126 da Lei nº 8.112/90 e art. 66 e 67 do Código de Processo Penal).

Por isso, a apuração é feita de forma paralela e concomitante. A Universidade apura a responsabilidade administrativa, enquanto a responsabilidade criminal é investigada pelas autoridades policiais e pelo Ministério Público.

Assim, quando a conduta também se caracteriza como crime é necessário registrar Boletim de Ocorrência na Secretaria de Segurança Institucional (SSI). Pode ser feito presencialmente ou por meio de **formulário digital**.

Quando a competência para apuração do crime é da Polícia Federal, a SSI encaminhará ofício com o Boletim registrado na UFSC. Mas se for competência da Polícia Civil e houver uma vítima determinada, a própria vítima deverá registrar o Boletim de Ocorrência também na Polícia Civil, o que acontece nos casos de violências físicas ou sexuais.



COMPETÊNCIA DA POLÍCIA FEDERAL OU DA POLÍCIA CIVIL?

Por ser uma universidade federal, algumas ocorrências na UFSC são de competência de investigação da Polícia Federal (PF). Saiba abaixo como diferenciar os casos de crimes cometidos na instituição:

1. Polícia Federal

As competências da Polícia Federal estão definidas no art. 109, IV e V da Constituição Federal. Envolve infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesses da União ou de suas entidades autárquicas. Exemplo: furto de bens da Universidade.

Quando o crime é praticado por servidor(a) público federal no exercício de suas funções ou contra servidor(a), desde que relacionado à função, se considera que a competência é federal. Exemplo: assédio sexual praticado por servidor(a), o exercício das funções, contra outro(a) servidor(a) ou estudante.

Também é de competência federal “quaisquer crimes praticados por meio da rede mundial de computadores que difundam conteúdo misógino, definidos como aqueles que propagam o ódio ou a aversão às mulheres”, conforme art. 1º, VII da Lei nº 10.446/2002.

Nos casos de competência da Polícia Federal, a SSI encaminha Ofício comunicando a ocorrência para apuração penal. Depois da investigação, a PF envia o inquérito ao Juízo Federal competente, o qual remete ao MPF, que decidirá sobre o oferecimento da denúncia criminal.

2. Polícia Civil

Todos os demais casos que não são de competência federal, competem à Polícia Civil de Santa Catarina. Exemplos de casos mais comuns: furto de bicicleta ou outro bem de propriedade de estudante ou de servidor(a); ameaça, lesão corporal, estupro, calúnia, injúria ou difamação entre estudantes (vítima e agressor) ou quando o agressor é servidor(a), mas não cometeu o fato no exercício de suas funções.



Quando se trata de competência da Polícia Civil e há uma vítima identificada, tratando-se de um dano específico a uma pessoa, a SSI orienta que a vítima registre também o Boletim de Ocorrência na Polícia Civil. Em alguns casos, esse registro pode ser feito online, por meio do **site**.

Após a investigação pela Polícia Civil, o inquérito é enviado ao Juízo Estadual competente, o qual remete ao Ministério Público Estadual, que decidirá sobre o oferecimento da denúncia criminal.



MODELOS DE ATOS DE PROCESSOS DISCIPLINARES DE DISCENTES

ANEXO 1 - Modelo de portaria de instauração de Processo Disciplinar Discente e designação de Comissão Disciplinar

PORTARIA N. __, DE __ DE __ DE 20__.

O(A) Presidente do Colegiado do Curso de _____, no exercício da competência prevista no art. 122 da Resolução n. 17/CUn/1997,

RESOLVE:

1. Determinar a instauração de Processo Administrativo Disciplinar Discente em face do(a) discente_____, matrícula n. _____, diante da existência de indícios mínimos de autoria e materialidade de infração disciplinar prevista no art. 118 da Resolução n. 17/CUn/1997 (indicar qual a infração);
2. Designar o(a) docente (nome do docente), SIAPE n. _____, o(a) docente (nome do docente), SIAPE n. _____; e o(a) discente (nome do aluno), matrícula n. _____, para, sob a presidência do primeiro(a), constituírem Comissão de Processo Disciplinar Discente incumbida de apurar, no prazo de ____ dias, de acordo com as disposições previstas nos arts. 117 e seguintes da Resolução n. 17/CUn/1997, os fatos abordados no Processo n. _____.
3. Determinar que, após a apuração dos fatos no processo acima mencionados, a Comissão de Processo Disciplinar Discente emita parecer a respeito da aplicação ou não das sanções disciplinares definidas no art. 117 da Resolução n. 17/CUn/1997. O parecer será apreciado pelo Colegiado do Curso.

Esta portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

(Assinatura)



ANEXO 3 - Modelo de ata de instalação da Comissão Disciplinar

OFÍCIO N. ____/20____.

Processo n.

Interessado(a):

Assunto: Notificação de instauração de processo disciplinar discente

Senhor Chefe da Secretaria do Curso _____,

Comunicamos que nesta data, foram iniciados os trabalhos da Comissão de Processo Disciplinar Discente, instituída pela Portaria n. _____, onde consta a designação dos seguintes integrantes: _____, que, sob a presidência do(a) primeiro(a), ficou incumbida de apurar no prazo de _____, de acordo com as disposições previstas no Capítulo VIII da Resolução n. 17/CUn/1997, os fatos abordados no Processo n. _____.

Diante do exposto, solicitamos a adoção das providências cabíveis no sentido de que o discente _____, matrícula n. _____, denunciado no âmbito do processo acima citado, seja impedido de solicitar trancamento de matrícula ou transferência para outra instituição de ensino médio, profissional, graduação, ou pós-graduação, conforme o disposto no art. 125 da Resolução n. 17/CUn/1997.

(Assinatura do(a) Presidente da Comissão Disciplinar)



ANEXO 4 - Modelo de citação do discente denunciado sobre a instauração de PDD

OFÍCIO N. ____/20____.

Processo n.

Interessado(a):

Assunto: Notificação de instauração de processo disciplinar discente

Prezado(a) (Nome do estudante),

Comunicamos que, nesta data, foi instalada a Comissão de Processo Disciplinar Discente instituída pela Portaria n. _____, de _____, do Curso de _____, para apurar irregularidades relatadas no Processo n. _____, onde consta o nome de Vossa Senhoria na condição de possível autor das infrações disciplinares descritas no mesmo, conforme anexo.

Informamos-lhe que de acordo com o disposto no Capítulo VIII da Resolução n. 17/CUn/1997, serão asseguradas à Vossa Senhoria as seguintes prerrogativas:

- a) O direito à ampla defesa e o contraditório, com todos os meios inerentes a esta garantia;
- b) O direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador devidamente constituído, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e, quando se tratar de prova pericial, formular quesitos;
- c) Após ser citado pela coordenação do seu respectivo curso, com cópia da denúncia e do ato de designação da comissão disciplinar, o denunciado terá direito de **apresentar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a sua defesa e oferecimento de provas** (se houver mais de um indiciado, o prazo será comum e de 96 (noventa e seis) horas),



que deve ser feita por escrito e encaminhada ao Presidente da Comissão Disciplinar.

Destaca-se que, consoante determinação do art. 125, da Resolução n. 17/CUn/1997, o discente que estiver respondendo a inquérito disciplinar não poderá obter transferência ou trancamento de matrícula antes da decisão final processo disciplinar.

Por fim, em cumprimento ao art. 122, VI, da Resolução n. 17/CUn/1997 fica designada audiência de instrução para a data de _____.

(Assinatura do(a) Presidente da Comissão Disciplinar)



ANEXO 5 - Modelo de edital de citação de discente não encontrado

EDITAL DE CITAÇÃO DE DISCENTE

O Presidente da Comissão de Processo Disciplinar Discente instituída pela Portaria n. _____, de _____, no uso de suas atribuições, **cita** pelo presente edital, por se encontrar em local incerto e não sabido, o(a) discente (nome, matrícula e curso), e o intima para apresentar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir da publicação deste edital, defesa escrita no processo disciplinar discente n. _____, a que responde na condição de denunciado, sob pena de revelia.

(Assinatura)

Nome do Presidente da Comissão



ANEXO 6 - Modelo de termo de revelia

TERMO DE REVELIA

Em cumprimento ao disposto na Resolução n. 17/CUn/1997 e na qualidade de Presidente da Comissão de Processo Disciplinar Discente, instituída pela Portaria n._____, declaro a REVELIA do(a) discente (nome, matrícula e curso), denunciado(a) no Processo n._____, por ter sido regularmente citado por edital e não ter apresentado defesa no prazo legal e nem nomeado procurador para fazê-la.

(Assinatura)

Nome do Presidente da Comissão



ANEXO 7 - Modelo de portaria de nomeação de defensor dativo

PORTARIA N. ____, DE ____ DE 20__.

O Presidente da Comissão de Processo Disciplinar Discente instituída pela Portaria n. ____, de ____, no exercício da competência prevista 123, § 3º da Resolução n. 17/CUn/1997, e demais dispositivos legais,

RESOLVE:

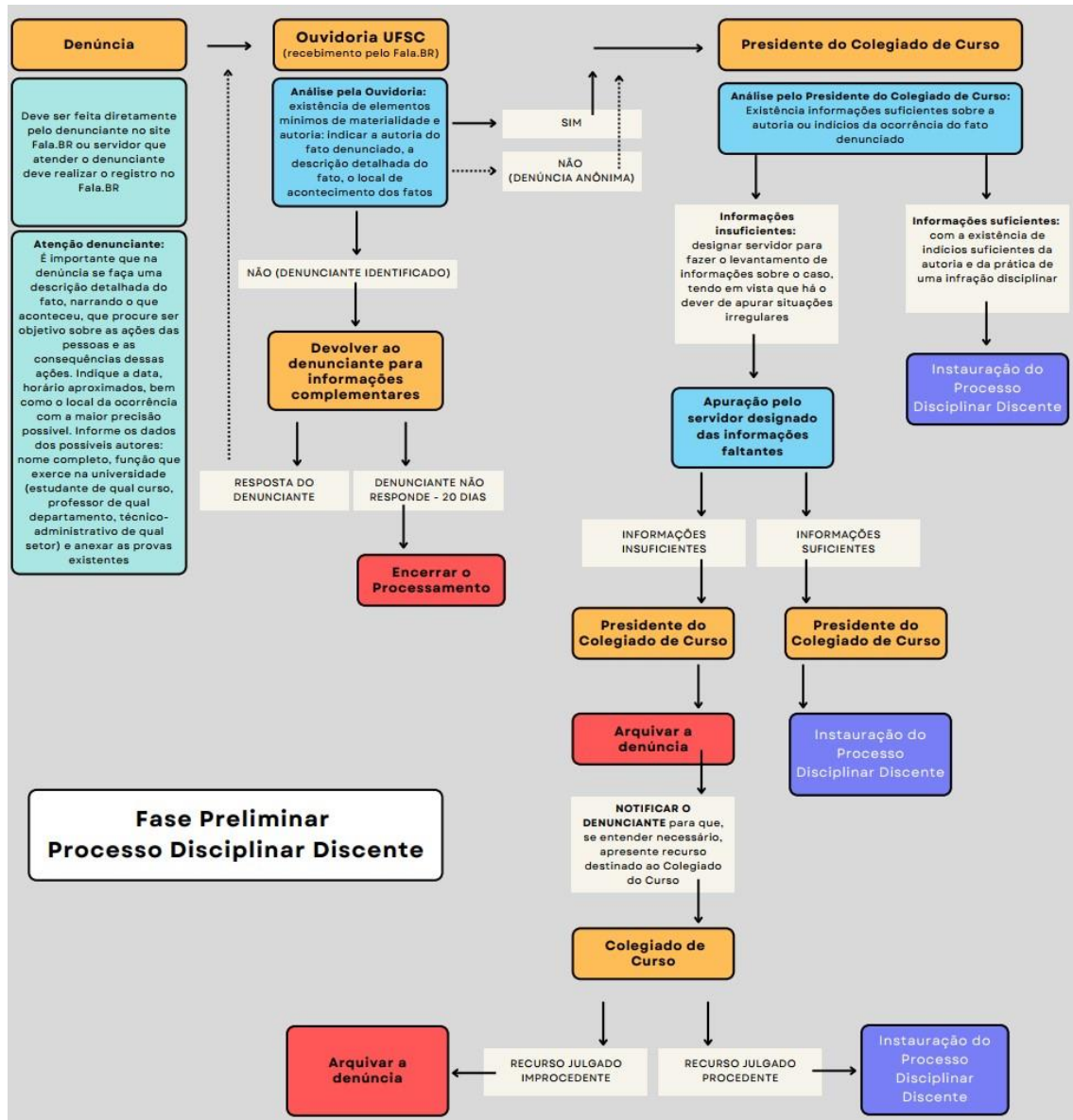
- a) Designar o discente _____, Matrícula n. _____, do curso de _____, para atuar como defensor dativo do discente (Nome completo), Matrícula n. _____, do curso de _____, denunciado no âmbito do processo n. _____.
- b) Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

(Assinatura)

Nome do Presidente da Comissão



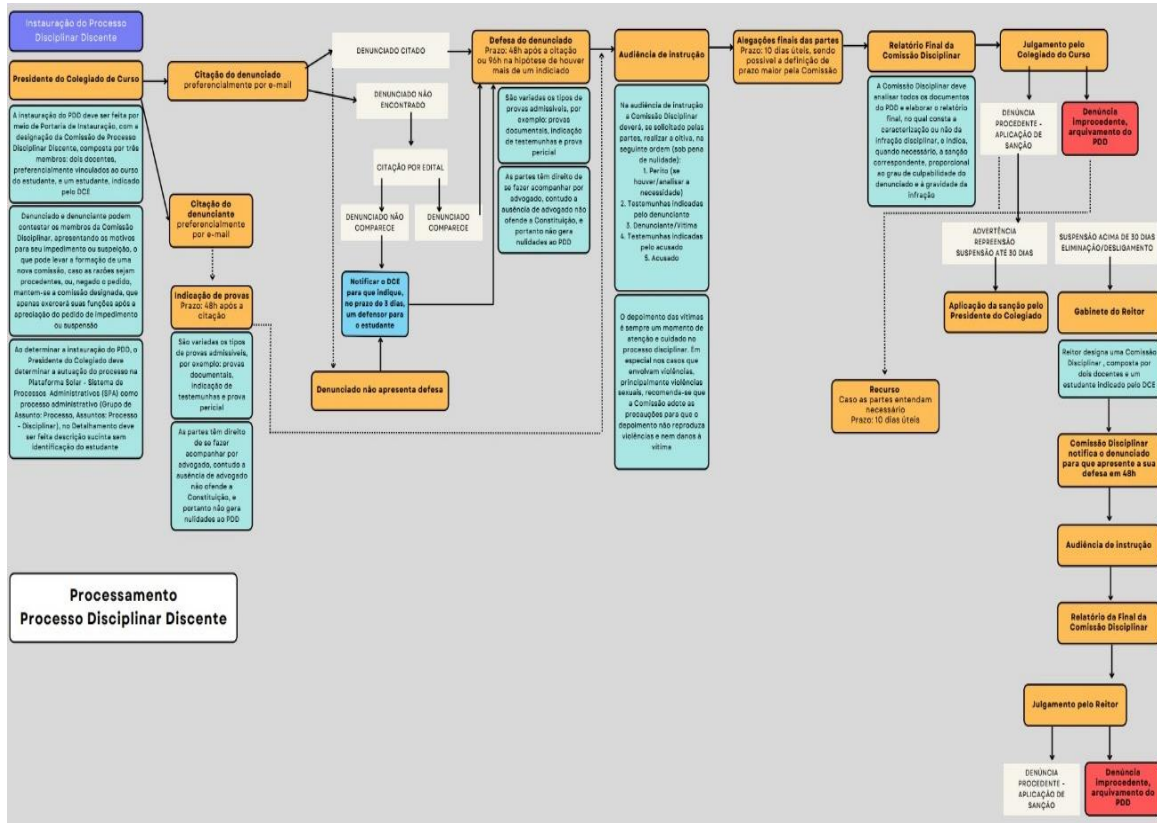
FLUXO DE PROCESSAMENTO DO PROCESSO DISCENTE DISCIPLINAR





UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional - SEAI





REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 9.492, de 5 de setembro de 2018.** Regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, e altera o Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2016, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9492.htm.

BRASIL. **Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999.** Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm.

BRASIL. **Lei n. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

BRASIL. **Lei n. 13.460, de 26 de junho de 2017.** Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm.

BRASIL. **Lei n. 13.726, de 8 de outubro de 2018.** Racionaliza atos e procedimentos administrativos dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e institui o Selo de Desburocratização e Simplificação. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13726.htm.

CÂMARA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa n. 7/2021/CPG, de 09 de dezembro de 2021.** Dispõe sobre os Projetos de Cooperação Institucional para oferta de turmas de mestrado e doutorado. Disponível em: <https://arquivos.ufsc.br/f/c42c0e91023342ed98a5/>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico].** Brasília: Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), 2021, p. 45-46. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Resolução n. 17/CUn/97, de 30 de setembro, de 1997.** Dispõe sobre o Regulamento dos Cursos de Graduação da UFSC. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/188631/RESOLUCAO_n-017_cun_97_atualizada.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Resolução Normativa n° 154/2021/CUn, de 4 de outubro de 2021.** Dispõe sobre a Pós-Graduação stricto sensu da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/230625/RN154_2021CUN_Pos-graduacao_%5benviada_pelo_relator%5d_%5bversao_final%5d_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Resolução Normativa n° 175/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022.** Dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://boletimoficial.ufsc.br/2022/11/28/boletim-no-1772022-28112022/>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). **Resolução Normativa n° 177/2022/CUn, de 29 de novembro de 2022.** Disponível em: https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2022/12/RN_1772022CUn_Altera%C3%A7%C3%A3o-da-Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-017-1997.pdf.