

**MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS EN EL
ÁMBITO DE LAS INSTITUCIONES
FEDERALES DE ENSEÑANZA SUPERIOR
– EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD
FEDERAL DE GOIÁS/ BRASIL**

**SELF-COMPOSITIVE METHODS IN THE
FIELD OF FEDERAL HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS – EXPERIENCE OF THE
FEDERAL UNIVERSITY OF GOIÁS/
BRAZIL**

Maurides Macedo*

Rogéria Silva**

Universidad Federal de Goiás

*<https://orcid.org/0000-0002-1279-8254>

maurinha1312@hotmail.com

**<https://orcid.org/0000-0001-7075-1369>

rogeriafrancisca@ufg.br

Resumen: Este texto muestra de que manera la Universidad de Federal de Goiás (UFG), en Brasil, lidiaba con los conflictos, antes de la implantación del servicio de mediación, cómo fue concebida y cómo nació la CPRAC-UFG y por último la configuración procedimental de las actividades desarrolladas por la CPRAC. La actividad desarrollada en la cámara de mediación de la UFG es reciente, pero ha demostrado buenos resultados, siendo que la mayoría de las sesiones de mediación resultaron en acuerdo. Se hizo posible constatar la reducción del volumen de procesos disciplinarios, economía, eficiencia y celeridad en la prestación de servicios. En lo referente con la comunidad universitaria, la preservación de la privacidad y de los relacionamientos interpersonales. Goffman (2004), Tartuce (2015), Hirigoyen (2022), ofrecen soporte teórico para esta investigación. La metodología utilizada fue investigación de artículos, doctrinas, estudio de leyes, y decretos, así como el análisis documental de ordenanzas, resoluciones, informes y datos estadísticos colectados

Cómo citar:

Macedo, M. & Silva, R. (2024) Métodos autocompositivos en el ámbito de las instituciones federales de enseñanza superior – experiencia de la Universidad Federal de Goiás/ Brasil Revista Desafíos Jurídicos, 4(7). <https://doi.org/10.29105/dj4.7-121>

directamente de la página oficial de la unidad/órgano al cual la CPRAC está vinculada, que muestran los primeros resultados de la implementación de este servicio.

Palabras Clave: Mediación, Conflicto, Derecho

Abstract: This paper, intended to present how the Universidade Federal de Goiás (UFG) in Brazil, worked with conflicts, before the implementation of the mediation service, how the CPRAC-UFG was conceived and born and, finally, the procedural configuration of the activities developed in the CPRAC. The activity developed with the UFG mediation chamber is recent, but has shown good results, with most mediation sessions resulting in an agreement. It was possible to verify the reduction in the volume of disciplinary proceedings, economy, efficiency and speed in the provision of services. With regard to the university community, the preservation of privacy and interpersonal relationships. Goffman (2004), Tartuce (2015), Hirigoyen (2022), gave theoretical support to this research. The methodology used was research in articles, doctrines, study of laws, and decrees, as well as documental analysis of ordinances, appellants, reports and statistical data collected directly from the official page of the unit/organ to which CPRAC is linked, which shows the first results of the implementation of this service.

Keywords: Mediation, Conflict, Law

Introducción

Brasil es un país marcado por desigualdades sociales, hecho que motivó la adopción de Políticas Públicas de inclusión orientadas hacia la democratización tanto del ingreso al servicio público con reclutamiento de personal, como a la enseñanza superior, en lo que se refiere al ingreso de discentes. Las Instituciones Federales de Enseñanza Superior a partir de la Ley nº 12.711 de 2012, y la Ley nº 12.990 de 2014, ambas

sancionadas por la presidenta Dilma Rousseff, garantizaron en sus espacios la diversidad de personas, con pensamientos, valores, trayectorias, formas de lidiar con sus pares, desiguales, discordantes y muchas veces acompañados de animosidades, por lo tanto, un espacio heterogéneo en donde los conflictos son permanentes. Esta sección coloca en destaque la utilización de Métodos Autocompositivos dentro de la Universidad de Federal de Goiás

(UFG)¹, a través de la Cámara de Prevención y Resolución Administrativa de Conflictos - CPRAC/UFG, con la llegada de la Ley nº 13.140/2015, fue posible la implementación de una política de consensual y de no judicialización de los conflictos en el ámbito de la Administración Pública.

En este texto se pretende presentar como la UFG lidiaba con los conflictos, antes de la implementación del servicio de mediación, y el camino recorrido en la implantación de la CPRAC, así como su configuración procedimental, las actividades desarrolladas en esta Cámara. Por último, como base en los informes de actividades y presentación de los resultados, evaluar el trabajo en la recién creada CPRAC.

Se ha trabajado con las categorías Estigma, Conflicto, y Acoso Moral. Teóricamente este trabajo se apoya en Goffman (2004), Tartuce (2015), Hirigoyen (2022). El texto trae los postulados y fundamentos teóricos de la Mediación de Conflictos con

Fernanda Tartuce (2015), Marie-France Hirigoyen (2022) que tratan del tema del Acoso Moral, ya que aquellos conflictos surgidos en el ámbito de la institución, que muchas veces no son abordados de manera adecuada alcanzan en escalada el agravamiento, y situaciones en las que se materializa el Acoso Moral, permeado por estigmas, por lo tanto, traer las reflexiones de Erving Goffman (2004) se vuelve igualmente imprescindible.

El conflicto fertilizado por estigmas y por formas de lidiar inadecuadas conciben al Acoso Moral, violencia muy combatida actualmente en la Administración Pública.

Marie-Hirigoyen (2022, pág. 65) define el acoso moral como

"Toda y cualquier conducta abusiva que se manifiesta, sobre todo por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos que puedan provocar daño a la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica de una persona, que ponga en peligro su empleo o degradar el ambiente de trabajo".

¹ La UFG está situada en la capital del Estado de Goiás, que se ubica en el Centro Oeste de Brasil a

cerca de 200 kilómetros al sur de Brasilia, capital de Brasil.

La metodología utilizada fue la investigación bibliográfica, a través del estudio de artículos, tesis y doctrinas, el estudio de normas jurídicas tales como, las leyes ordinarias, decretos y resoluciones, así como la investigación documental, analizando ordenanzas e instrucciones normativas que garanticen la implementación de los servicios de mediación en el ámbito de la administración pública. También fue realizado un análisis de datos estadísticos colectados directamente de la página oficial de la unidad/órgano al cual la CPRAC se vincula.

1- Universidad de Federal de Goiás en la Actualidad - Escenario de la Autocomposición.

La Universidad de Federal de Goiás (UFG)² fue creada en 1960, y fue la primera universidad pública en el Centro Oeste de Brasil, y ha pasado por varios cambios a lo largo de los años, con plasticidad se ha ido moldeando a la primera Ley de Directrices y Bases de la Educación

Nacional LDB (Ley 4.024/61), la Ley 5.540/68 (Primera Ley de la Reforma Universitaria), la Ley 9.394/96 (actual LDB) y más recientemente a las Leyes Ley nº 12.711 de 2012, y Ley nº 12.990 de 2014, antes ya mencionadas. Con la elasticidad que caracteriza a las Universidades, la UFG se ha adaptado a las nuevas formas de comunicación e interrelaciones de aquellas que forman parte de la comunidad universitaria.

De acuerdo con los datos de 2022, la UFG comporta a 2.186 funcionarios técnicos administrativos, 2.005 funcionarios docentes efectivos y 136 docentes sustitutos y aún a 10 docentes visitantes. Cuenta también con 19.051 estudiantes de Graduación, a nivel de postgrado tiene un total de 4.486 estudiantes. En razón de las políticas públicas orientadas tanto para el ingreso en la condición de estudiante como en la condición de funcionarios, el público además de aumentar se ha diversificado. Con una comunidad universitaria heterogénea sumada a un ambiente que tiene como

² Analiza UFG es una plataforma de datos creada con el objetivo de reunir y tratar datos, disponer

paneles con indicadores cuantitativos y gerenciales.

característica el estímulo a la convivencia y al debate de ideas para la construcción del conocimiento que no sucede individualmente, es natural el surgimiento de conflictos de múltiple naturaleza, que muchas veces son el resultado de estigmas.

Como demuestra Erving Goffman:

“(…) un individuo que podría haber sido fácilmente recibido en la relación social cotidiana tiene una característica que se puede imponer a la atención y alejar a aquellos que él encuentra, destruyendo la posibilidad de la atención para otros atributos suyos (Goffman, 1980, pág. 7)

En esta dinámica, ocurre la invisibilidad y la exclusión de grupos específicos, y en relación a sí propios, surge un sentimiento de inadecuación e no pertenencia. El mismo autor agrega que:

“(…) creemos que alguien con un estigma no sea completamente humano. En base a esto, hacemos varios tipos de discriminaciones, a través de las cuales efectivamente, y muchas veces sin pensar, reducimos su chance de vida: Construimos una teoría del estigma. Una ideología para explicar su inferioridad y para dar cuenta del peligro que ella representa,

racionalizando algunas veces una animosidad basada en otras diferencias, tales como las de clase social (Goffman, 1980, pág. 8)

Un contexto que podría aprovecharse para elevar la creatividad y las oportunidades de innovación, y así, contribuyendo con el crecimiento de la institución, acaba siendo fuente significativa de conflictos y muchas veces hasta de violencia como el Acoso Moral.

La Instrucción Normativa de la Contraloría General del Distrito Federal³, trata así, el reglamento señala que el conflicto ocurre cuando dos o más agentes públicos tienen intereses y actitudes divergentes, mediante una conducta que no corresponde al desarrollo regular del servicio público, esta dinámica en las interacciones puede extenderse a toda la comunidad universitaria de la UFG.

Fernanda Tartuce expresa el significado de Mediación, observe:

“Mediación es el medio consensual de abordaje de controversias en la que una persona imparcial y debidamente capacitada actúa técnicamente para facilitar la comunicación

³ Instrucción Normativa n° 02, del 25 de julio de 2016, establece directrices para mediación de

conflictos entre agentes públicos en el ámbito del Poder Ejecutivo del Distrito Federal..

entre las personas para propiciar que ellas puedan, a partir de la restauración del diálogo, encontrar formas productivas de lidiar con las disputas (Tartuce, 2015).”

Los conflictos pueden agravarse, y, en consecuencia, generar animosidades entre las partes involucradas, siendo así posible de que se vuelva objeto de investigación, aunque no todos serán objeto de procedimientos disciplinarios, de lo contrario podrá ser fruto de una comunicación ineficaz intrincada por creencias, valores, o perspectivas diferentes entre las personas que hacen parte de la comunidad universitaria. En la UFG los conflictos muchas veces se encaminan a los gestores, que deberían intentar dirimir el disenso, y cuando esto no ocurre la Defensoría Popular a través de la plataforma FalaBR, es la que recibe la denuncia o representación de una supuesta infracción disciplinaria.

La Coordinación de Procesos Administrativos CDPA es la unidad/órgano vinculado al Gabinete de la Rectoría responsable por asesorar al representante máximo de la institución en la investigación de conductas supuestamente

identificadas como siendo una infracción disciplinaria, tanto de funcionarios como de estudiantes, bajo el amparo de la Ley nº 8.112 de 1990 y de la Ley nº 9.784 de 1999. Es en esta unidad/órgano que la mayoría de las demandas registradas en la Defensoría Popular llega, antes de la implementación de la cámara de mediación, no existía un espacio que estableciera una igualdad mínima, con personas capacitadas y con el estímulo adecuado para la comprensión mutua, restaba apenas una atmosfera de embate, con el aumento del volumen de procesos en la CDPA.

Con este panorama y persuadido por todo el marco jurídico brasileño en materia de Autocomposición, como la Resolución 125 de 2010 del Consejo Nacional de Justicia, la Ley nº 13.140 de 2015, surge el proyecto de creación de la Cámara de Mediación de la UFG, responsable por atender a la comunidad universitaria antes de que haya agravamiento de los conflictos y consecuentemente sean objeto de investigación por sospecha de irregularidades.

2- La Creación de la Cámara de Prevención y Resolución Administrativa de Conflictos de la UFG -

La idealización de un espacio formal destinado a lidiar con los conflictos de la comunidad universitaria, se manifestó durante la capacitación ofrecida a los empleados de la institución, funcionarios de la CDPA y de la Prorectoría de Gestión de Personal - PROPESSOAS/UFG. El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos (DDRH) de la UFG, unidad órgano vinculado a la PROPESSOAS, ofreció una capacitación en Mediación de Conflictos en la Administración Pública (Lima, 2016) en el período del 17/08 al 14/09/2016. Al final, los empleados del mismo grupo con el interés de implementar la Mediación en el ámbito de la Universidad de Federal de Goiás se reunieron en un grupo de estudios sobre esta temática. Se destaca que el DDRH ya les había ofrecido un total de tres grupos de capacitación en Mediación, capacitando a 44 (cuarenta y cuatro) facilitadores de la

comunicación, entre estos, empleados 12 (doce) fueron incluidos en un banco de voluntarios con interés en actuar en las sesiones de mediación en la CDPA. A partir de entonces, bajo la orientación del Coordinador de la CDPA, un equipo técnico comenzó los trabajos de elaboración del proyecto de la Cámara de Prevención y Resolución Administrativa de Conflictos (CPRAC), a mediados de febrero de 2017, habiendo finalizado en junio del mismo año. El equipo de trabajo fue formado por los siguientes funcionarios: José Adriano de Carvalho-CDPA (Coordinador); Adriana Oliveira de Santana-CDPA, Iván Carlos Pereira Gomes-CIAR (Centro de Aprendizaje en Red de la UFG), Rogéria Francisca Silva-DDRH (Equipo Técnico); Rodrigo Corrêa Pires-CDPA y Tancredo Elvis Santos Silva-CDPA (Asistentes Jurídicos). El grupo de estudios entendió que el método Autocompositivo más adecuado para la UFG, sería la MEDIACIÓN en razón de la naturaleza de las relaciones interpersonales, con convivencia prolongada y muchas veces con lazos afectivos entre sus pares en conflicto.

El 22 de junio de 2017, el Coordinador de la CDPA encaminó al jefe de Gabinete y al Vicerrector, el Proyecto de creación de la Cámara CPRAC, colocando el equipo a su disposición para una eventual presentación del proyecto y para mayores esclarecimientos. Durante el período de elaboración del proyecto y análisis por parte del Gabinete del Rector, el equipo de mediación completó 4 (cuatro) Sesiones de Mediación de carácter experimental, siendo dos en la Regional Goiânia y dos en la Regional de Catalão, por medio de Ordenanzas publicadas en un Boletín Especial como parte del proyecto piloto de creación de la CPRAC. Las sesiones de mediación fueron conducidas por un equipo compuesto por dos mediadores, un abogado y una secretaria, que culminaron todos en Términos de Acuerdo entre las partes involucradas, posteriormente homologadas por el Magnífico Rector y el encerramiento del proceso.

Con el resultado positivo de las sesiones de mediación piloto, el proyecto de creación de la CPRAC consiguió una mayor robustez para la

apreciación del Rector, las principales justificaciones para la implementación del servicio de mediación en la UFG discutidas en el proyecto fueron: 1) el art. 154, III y V del Reglamento General de la UFG, que explica sobre la implementación de las actividades necesarias al alcance de los objetivos institucionales tales como: la mejora de los flujos de trabajo de la institución; mejora de las técnicas, prácticas y métodos, la reducción del volumen de procedimientos disciplinarios, promover una cultura de paz, brindar mayor acceso a la justicia y eficiencia en la conducción de las actividades (Fernández, 2019). El proyecto fue protocolado a través del Sistema Electrónico de Informaciones (SEI/UFG) para apreciación y acción.

El 22 de febrero de 2019, a través de votación por el Consejo Universitario (CONSUNI) de la UFG, se instituye la Cámara de Prevención y Resolución Administrativa de Conflictos (CPRAC), concomitantemente, acompañada de la Autocomposición como una política interna de tratamiento de conflictos interpersonales (Pires, 2022), su funcionamiento se estableció en el

ámbito de la Coordinación de Procesos Administrativos (CDPA), coordinación que está vinculada al Gabinete de la Rectoría. El equipo de trabajo está compuesto por un Coordinador General, una Secretaria, un Mediador o Facilitador de la Comunicación⁴, eventualmente ocurre la participación en sesiones de mediación de abogados, en el caso de que una de las partes esté acompañada de un abogado, para que se pueda garantizar la igualdad mínima entre ambos. Un especialista en asuntos específicos, en el caso de que haya necesidad de informaciones sobre un tema específico para mayor seguridad en la toma de decisiones de las partes, y Observadores del procedimiento de mediación. El público atendido está compuesto por empleados tercerizados y/o estatutarios docentes y/o técnicos y discentes, ambos, en la condición de polos activo o pasivos y en sus relaciones transversales.

⁴ La diferencia entre mediador y facilitador de la comunicación, considerando el contexto de la UFG es de que el mediador tiene capacitación en mediación judicial en escuelas de la judicatura o en el propio Consejo Nacional de Justicia o en instituciones reconocidas por el Poder Judicial, con carga horaria específica, de mínimo cien horas,

Las situaciones pasibles de que sean sometidas al procedimiento de mediación por la CPRAC, recorren un flujo específico que comienza con el registro de las representaciones o de las denuncias, formalizadas en la plataforma FalaBR, remitida posteriormente a la Defensoría Popular de la UFG, que realiza encaminamientos con el intuito de obtener respuestas para el usuario, y de no ser posible, ocurre el direccionamiento hacia la Coordinación de Asuntos Administrativos - CAA en el ámbito del Gabinete de la Rectoría, que realizará un análisis para identificar la naturaleza de la demanda, y enseguida se remiten a la CDPA. En esta etapa se realiza un análisis técnico previo de conducta, con el intuito de identificar la existencia de los conflictos que presenten una naturaleza interpersonal, y en el caso del hecho descrito en la denuncia o representación, ya sea pasible de

siendo 40 horas de teoría y 60 horas de práctica con pasantía supervisada, mientras que los facilitadores de la comunicación son aquellos capacitados por la propia institución con la intención de desenvolver habilidades y competencias para gestionar conflictos en sus unidades órganos o se fuera de su interés actuar como voluntario en la CPRAC.

punición, para que sea encaminada a la CPRAC, deben disponer de potencial lesivo bajo, que sea pasible de penalidad de advertencia o suspensión de máximo treinta días, se deben limitar a derechos disponibles o indisponibles susceptibles de transacción. Contrario *sensu*, en el caso de que los hechos de la denuncia en el juicio de admisibilidad apunten elementos mínimos de autoría y materialidad de una supuesta infracción disciplinaria, con un potencial lesivo menor, la demanda tendrá otro destino.

En virtud de los hechos mencionados, actualmente la UFG dispone de un Sistema Multipuertas⁵ con acceso a través del Juicio Admisibilidad, que según el Art. 9º de la Instrucción Normativa de la CGU N°14/2018 se denomina:

Art.9º El juicio de admisibilidad es el acto administrativo por medio del cual la autoridad

competente decide, de forma fundamentada, por el archivamiento o la instauración de un procedimiento correccional conforme previsto en los arts. 5º y 6º de esta Instrucción Normativa.

Es en esta etapa que ocurre en el ámbito de la CDPA, la deliberación acerca del itinerario de la demanda. Siendo la denuncia o representación, objeto pasible de investigación, con elementos mínimos de autoría y materialidad, se generará una Nota Técnica, con indicación del procedimiento oportuno, en el caso contrario y luego de un análisis previo identificado el conflicto de naturaleza interpersonal o de indicios de infracción de menor potencial lesivo, podrá ser encaminada a la CPRAC. Lo que denota una verdadera fase pre-procesal inserida en un microsistema (Braga Neto, 2020) de distribución de justicia extrajudicial y administrativa en el ámbito de la UFG. Son ellos:

⁵ Sistema multipuertas significa decir que, en un mismo lugar, en este caso la CDPA, existen varias puertas de acceso a la justicia, como en un menú, y es posible acceder el procedimiento adecuado, de acuerdo con la denuncia o representación encaminada a la unidad/órgano, son estos: puerta de entrada destinada a la Autocomposición (mediación), puerta de entrada destinada a la investigación: Investigación Preliminar Sumaria,

Diligencias Investigativas, Diligencias Investigativas Patrimoniales. Puerta de entrada destinada a Procedimientos Acusatorios: Indagatoria Acusatoria, Proceso Administrativo Disciplinario Sumario, Proceso Disciplinario, y por último puerta de entrada destinada a Procedimientos Especiales de acuerdo a la naturaleza del negocio: Acta de Ajuste de Conducta por sus siglas en portugués - TAC.

- procedimiento de naturaleza investigativa: Investigación Preliminar Sumaria, Diligencia Investigativa,
- naturaleza contenciosa: Proceso Disciplinario, Proceso Administrativo de Rito Sumario, Proceso Administrativo de Responsabilización de la Empresa
- naturaleza consensual: Mediación, negociación Asistida
- naturaleza negociación bilateral: Acta de Ajuste de Conducta,
- Archivamiento o retorno a la unidad/órgano de origen para actos de gestión.

Ana Raquel Aires Fernandes en su disertación de maestría cuyo título es la Eficiencia y Transparencia en la Conducción de los Procesos Disciplinarios en las Universidades Federales nos habla de la estructura del Sistema Correccional:

(...) el régimen disciplinario tiene por objeto la corrección de una conducta inadecuada de un empleado público o la prevención de la misma. Para que esto sea posible, se entiende que el sistema

correccional necesita organizarse de forma bien estructurada, con un aparato coherente para esta finalidad y que los procesos disciplinarios se establezcan de forma más eficiente y transparente (Fernández, 2019).

Con la implementación de la Cámara de Mediación, una política de no judicialización de los conflictos en el ámbito de la UFG ha favorecido el fomento de principios de la administración pública como eficiencia, transparencia y celeridad, pues procedimientos más graves y complejos corporeizan como la *última ratio*, aquellos que no tienen la posibilidad de empleo de métodos consensuales, si no apenas los del sistema correccional de característica contenciosa, debido a su gravedad.

Identificado un conflicto de naturaleza interpersonal a través del análisis previo realizado por funcionarios de la CDPA, el proceso se remite a la CPRAC, allá se encaminarán a través de la secretaría invitaciones con fecha y hora, a una sesión de mediación, teniendo como principio excelso, la autonomía de la voluntad de las partes involucradas, con la opción de realización por medio

de videoconferencia o presencialmente. Mediante la aceptación de los involucrados, a la sesión de mediación, esta transcurre con la participación del mediador y co-mediador o facilitadores de la comunicación multipartita, que fungirán como catalizadores, o sea, inspirando un ambiente de diálogo competitivo y propiciando un diálogo cooperativo, siempre con la intención de equilibrar la balanza y reconociendo las cuestiones planteadas para la sesión. Las etapas serán muy bien delimitadas: apertura de la sesión; agradecimiento, establecimiento de reglas, elucidación de dudas en relación al procedimiento. Durante el procedimiento los mediadores cuentan con el empleo de herramientas de mediación como: *rapport*; escucha activa, comunicación no violenta, recontextualización, naturalización de los conflictos, preguntas para estimular el discurso, estímulo para la presentación de propuestas implícitas, visión prospectiva, *caucus*, entre otras. En el caso de llegar a un consenso entre las partes, el Acta del acuerdo firmado por ambos se remite a la autoridad

máxima de la institución, ya sea, la/el Rector/a que podrá homologarla, y consecuentemente ocurrirá el archivamiento del proceso y su finalización, en el caso de que no se llegue a un acuerdo, el proceso se envía a un juicio de admisibilidad para análisis.

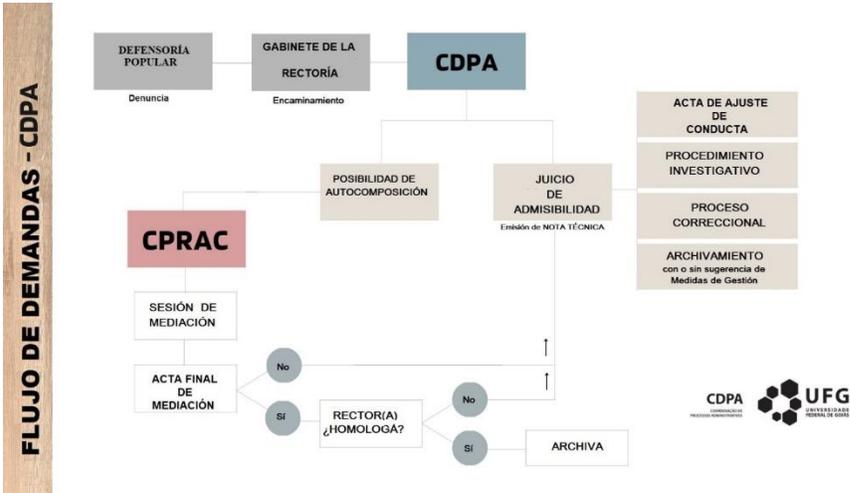
El equipo de la CDPA en colaboración con el de Gestión de Personal ofrecen capacitaciones en Gestión de Conflictos para toda la comunidad universitaria a excepción de los discentes, con el intuito de capacitar voluntarios para actuar junto con la CPRAC conduciendo las sesiones de mediación en la condición de facilitadores de la comunicación y a los gestores de unidades/órganos cuya meta es el desarrollo de habilidades y competencias comunicacionales, para el no agravamiento de conflictos dentro de su línea de actuación.

El equipo de la CDPA también coordina un proyecto de evento de extensión, que se realiza anualmente, el Encuentro de Cámaras de Mediación de las IFES, que se encuentra en la segunda edición, y

tiene por objetivo la de crear una red de instituciones que planean o ya tienen métodos Autocompositivos a disposición de su comunidad, e aun busca el intercambio de experiencias con buenas prácticas y cooperación técnica para las sesiones de mediación con la participación de funcionarios externos a la UFG, capacitados y vinculados a otras IFES.

En el año de 2023 la propuesta es la de que el evento ocurra en el mes de agosto en los días 22, 23 y 24 con el tema: “Mediación y el Enfrentamiento de la Violencia en el Ambiente Académico”, con la participación de palestritas de varias IFES, inclusive de los Institutos Federales, que contribuirán con sus experiencias en lo que se refiere a la mediación.

1 - Flujograma de Demandas CDPA (Santana, 2023)



Fuente. (SANTANA, 2023)

En la presente discusión, la Autocomposición en el ámbito de la UFG, señaló que la mediación fue la modalidad más adecuada, debido a la naturaleza de las relaciones interpersonales en la comunidad

universitaria, de convivencia duradera y vínculos afectivos, presentó resultados positivos, con cifras significativas de acuerdos y demostrando así que se trata de un soplo de aire fresco en toda la

estructura tradicional de control administrativo sancionador disciplinario en el ámbito de la Administración Pública. El informe de actividades 2022 de la CDPA disponible en su página electrónica, tiene por objetivo brindar informaciones referentes a las actividades relativas al año de 2022 con acceso libre, destacan números e informaciones importantes sobre el impacto de la Autocomposición en la institución. Siendo así, los números demuestran que en el año 2022 hubo un direccionamiento de 17(dieciséis) procesos a la CPRAC, con el intuito de proponer sesiones de mediación a las partes involucradas, quedando al final 7 (siete) procedimientos de mediación ocurridos con la recepción de las invitaciones realizadas, siendo que un proceso más ocurrió en una sesión de mediación. Todos los procesos sometidos a sesiones de mediación en la CPRAC, resultaron en un Acta de acuerdo, posteriormente homologado por la autoridad máxima de la institución, dando así por terminado el antagonismo. Se observó que hubo el desestimo de diez invitaciones, entre ellas, el objeto procesal reveló

supuestas conductas tenidas como Acoso Moral, una supuesta infracción a la Ética, una falta de urbanidad, una importunación a través de e-mail y redes sociales, siendo todas luego encaminadas para que se realice un nuevo análisis mediante un juicio de admisibilidad, contemplando otros resultados como archivamiento, elaboración de un Acta de Ajuste de Conducta - TAC o procedimiento correccional.

Los hallazgos retratan que la implementación de Métodos Autocompositivos en el ámbito de la UFG, a través de la Mediación, con el objetivo de promover la cultura de paz, han conseguido reducir el número de procedimientos disciplinarios, de no judicialización de los conflictos interpersonales y el acceso a la justicia.

Sabiendo esto, se puede notar que la Mediación de Conflictos tiene un potencial, de reconocer, a través del diálogo, aspectos como situaciones de desentendimiento acompañado de animosidades, promoviendo el acceso de la persona como parte de la comunidad

universitaria, al consenso, con auxilio de un tercero multipartita, preservando la autonomía de la voluntad de las partes, la privacidad y la preservación de una buena convivencia.

En este sentido, la Mediación viene siendo aplicada en situaciones adversas, posibilitando nuevas comprensiones acerca del conflicto, con espacio inclusive para emociones, sentimientos, esto porque fueron realizadas encuestas y análisis de resultados que revelaron un índice de acuerdos importantes.

CONCLUSIÓN

La actividad desarrollada en la cámara de mediación de la UFG es reciente, pero ya ha obtenido buenos resultados, siendo que la mayoría de

las sesiones de mediación han resultado en acuerdo. Fue posible constatar la reducción en el volumen de procesos disciplinarios, economía, eficiencia y celeridad en la prestación de los servicios. En lo que se refiere a la comunidad universitaria, la preservación de la privacidad y de los relacionamientos interpersonales.

Por lo tanto, la UFG necesita avanzar en el desarrollo de la Mediación, en la que las prácticas consensuales necesitan consolidarse, ayudando a la integración de las prácticas de gestión de conflictos en el contexto socioeducativo, laboral y de relaciones interpersonales.

Referencias:

Analisa UFG. Painéis indicadores. Goiânia - Goiás, Universidade Federal de Goiás.

2023. Disponível em: <https://analisa.ufg.br/p/25629-paineis-de-indicadores>

Acesso em: 01, ago. 2023.

Beirão, Karina Jansen. *Diretrizes para gestão de conflitos interpessoais na Universidade Federal de Santa Catarina a partir da consensualidade.*

Dissertação. Mestrado. Programa de Pós-graduação em administração universitária. Florianópolis, UFSC, Universidade de Santa Catarina. Florianópolis.2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230955?show=full>. Acesso em: 20, jul. 2022

Braga Neto, Adolfo. *A mediação e a Administração Pública*. São Paulo, PUC-SP, 2020. 233 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em:

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/23274/2/Adolfo%20Braga%20Neto.pdf>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Brasil. Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes da Educação Nacional. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em 07/08/2023.

Brasil. Lei n. 5.540 de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providencias. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 07/08/2023.

Brasil. Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 07/08/2023.

Brasil. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre 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. Acesso em: 01, ago. 2023.

Brasil. Lei n. 9784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 1 fev. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Acesso em: 01, ago. 2023.

Brasil, Lei n. 12.711 de 29 de agosto de 2012. Dipoe sobre o ingresso nas universidade federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e da outras providências.

Disponivel em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 07/08/2023.

Brasil. Lei n. 12.990 de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 07/08/2023.

Brasil. Lei 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a

autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Diário oficial da União. Brasília, 2015.

Brasil. Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União. Instrução Normativa n.14, de 14 de novembro de 2018. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33694/19/IN%20n.%2014_14-11-2018_regulamenta%20SISCOR.pdf. Acesso em: 01, ago. 2023.

Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Cruvinel, Pedro Henrique Moreira. *Instituições Federais de Ensino Superior como instrumento de política pública de inclusão social sob o viés constitucional: O caso da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, UFG*, Dissertação de Mestrado do Programa de Pós graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Goiânia. - 2020. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/11099/3/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Pedro%20Henrique%20Moreira%20Cruvinel%20-%202020.pdf>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Fernández, A. R. A. R. *Eficiência e transparência na condução dos processos disciplinares das universidades federais*. Goiânia, UFG, 2019. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional) - Universidade Federal de Goiás, Aparecida de Goiânia, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/9608/5/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Ana%20Raquel%20Aires%20Ribeiro%20Fernandes%20-%20202019.pdf>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Goffman, Erving. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.

Hirigoyen, Marie - France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*/Marie-France Hirigoyen. 20ª ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

Pires, R.C. *A autocomposição como política pública de tratamento de conflitos administrativos na UFG a partir de 2019: a CPRAC – Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos*. Goiânia, UFG. 2020. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Políticas Públicas) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/11118>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Ruiz, Ivan Aparecido; NOGUEIRA, Luís Fernando. *A mediação como instrumento de efetivação do direito humano e fundamental do acesso à justiça em uma nova face: o ser Humano como seu construtor e protagonista*. In: BENTES, Hilda Helena Soares; SALLES, Sérgio de Souza (Orgs.). *Mediação e educação em direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

Santana, Adriana Oliveira de. Informações essenciais sobre a mediação. cdpa.ufg.br. 2019. Disponível em <https://cdpa.ufg.br/p/29843-informacoes-essenciais-sobre-a-mediacao>. Acesso em 07/08/2023.

Silva, Tancredo Elvis Santos. *TRANSPARÊNCIA E EFICIÊNCIA FUNCIONAL EM SISTEMA DE CORREIÇÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO*

SUPERIOR, Goiânia, UFG, 2019. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Goiânia. 2019. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/949/o/Trabalho_final_Tancredo_Elvis.pdf. Acesso em: 01, ago. 2023.

Tartuce, Fernanda. *Mediação nos Conflitos Cívicos*./Fernanda Tartuce - 2ª. ed; rev; atual e ampl - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO:2015.

Universidade Federal de Goiás. Resolução 01 de 17 de abril de 2015. Aprova o Regimento Geral da Universidade Federal de Goiás. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1/o/RESOLUCAO-3CO-01-2015.pdf>. Acesso em: 01, ago. 2023.

Universidade Federal de Goiás. Gabinete da Reitoria. Coordenação de Processo Administrativo. Tancredo Elvis Santos Silva. Relatório de atividades 2022. Goiânia. 2023. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/137/o/Relat%C3%B3rio_de_Atividades_2022_-_vers%C3%A3o_para_publica%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 01, ago. 2023.