

**FATORES ASSOCIADOS À PERCEÇÃO DA PRÁTICA DOS PRINCÍPIOS
CONSTITUCIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA UNIVERSIDADE DE
BRASÍLIA**

**FACTORS ASSOCIATED WITH THE PERCEPTION OF THE PRACTICE OF
CONSTITUTIONAL PRINCIPLES OF PUBLIC ADMINISTRATION AT THE
UNIVERSITY OF BRASÍLIA**

Alisson Assis de Lima

Universidade de Brasília – UnB

alissonassisbsb@gmail.com

Luiz Honorato da Silva Junior

Universidade de Brasília – UnB

lula_honorato@hotmail.com

Submissão: 01/03/2022

Aprovação: 03/09/2024

RESUMO

O objetivo deste trabalho é identificar quais fatores estão mais associados a uma maior percepção a respeito da prática de princípios constitucionais da Administração Pública (LIMPE) na Universidade de Brasília. Para isso, foram aplicados 893 questionários e, com base nos dados coletados, foi utilizado o índice LIMPE e indicadores de autopercepção e de percepção com relação ao ambiente de trabalho referentes à prática dos princípios. Em seguida, utilizando um modelo de regressão, buscou-se correlacionar os indicadores de percepção com características individuais dos servidores entrevistados. Os resultados apontam que a maioria dos servidores considera que a prática está presente tanto na própria conduta quanto no contexto do ambiente do trabalho. Os dados revelam que aqueles servidores que possuem uma percepção positiva sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho tendem a possuir uma autopercepção também positiva, e vice-versa. Evidenciou-se também que a idade, o tempo de trabalho, o cargo e o fato de exercer uma função de gestão possuem discreta influência na percepção relativa ao ambiente de trabalho e que o gênero, o tempo de trabalho e o cargo interferem na autopercepção do servidor.

Palavras-chave: Princípios da administração pública; Administração Pública; Universidade de Brasília; Servidores Públicos; LIMPE.

ABSTRACT

The objective of this paper is to identify which factors are most associated with a greater perception regarding the practice of constitutional principles of Public Administration (LIMPE) at the University of Brasilia. For this, 893 questionnaires were applied and, based on the collected data, the LIMPE index and indicators of self-perception and perception of the work environment referring to the practice of the principles were used. Then, using a

regression model, we sought to correlate the perception indicators with individual characteristics of the interviewed servers. The results suggest the perception of the practice of constitutional principles of Public Administration. Most servers consider that the practice is present both in their own conduct and in the context of the work environment. The data reveal that those employees who have a positive perception about the practice of principles in the workplace tend to have a positive self-perception, and vice versa. It was also evidenced that age, time worked at the Institution, the job role and the fact of performing a management function have a slight influence on the perception related to the work environment and that gender, time working at University and the job role interfere with self-perception of the public servants.

Keywords: Principles of public administration; Public Administration; University of Brasilia; Public servants; LIMPE.

1 Considerações iniciais

A sociedade espera um serviço público de qualidade que contribua para o bem-estar e progresso socioeconômico. Para possibilitar isso, a Administração Pública tem que agir em prol dos administrados, sempre obedecendo as determinações que lhe são impostas na Constituição e nas demais normas.

A Constituição Federal de 1988, no artigo 37, *caput*, estabelece cinco princípios constitucionais que regem a atividade administrativa: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (LIMPE) (Constituição, 1988). Esses princípios devem pautar a atuação de todos os agentes do Estado, sejam eles pertencentes a qualquer um dos poderes.

Apesar de sua obrigatoriedade o que se pode afirmar sobre sua práxis? Tais princípios são observados nas instituições públicas? Qual a autopercepção e a percepção que se tem sobre ambientes de trabalho a respeito de sua observância? Além disso, podemos identificar padrões de percepção a partir de características dos indivíduos?

O objetivo dessa pesquisa é identificar a percepção de servidores públicos da Universidade de Brasília sobre a prática dos princípios constitucionais da Administração Pública previstos no artigo 37 da Constituição e relacionar tal percepção individual com características do próprio indivíduo através de um modelo de regressão. Para isso, serão utilizados os índices de percepção sobre o cumprimento dos princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência (LIMPE) obtidos no estudo de Lima e Silva Júnior (2021). Os indicadores de autopercepção (A) e percepção sobre o ambiente de trabalho (C) calculados nesse mesmo estudo também serão utilizados. Em seguida, será proposto um modelo de regressão em Mínimos Quadrados Ordinários para buscar evidências sobre possíveis correlações existentes entre os referidos indicadores e as características sociais e profissionais dos respondentes.

Este estudo se destaca ao buscar preencher essa lacuna, oferecendo uma análise quantitativa inédita sobre como os servidores da Universidade de Brasília percebem a prática dos princípios LIMPE em suas rotinas de trabalho. Essa abordagem não apenas amplia o conhecimento teórico sobre a eficácia dos princípios constitucionais, mas também fornece uma base empírica que pode orientar futuras reformas administrativas e a criação de ambientes de trabalho mais alinhados com os valores constitucionais. Desta forma, o estudo contribui significativamente para o estado da arte, ao explorar uma dimensão prática da aplicação dos princípios LIMPE em uma das principais instituições públicas de ensino superior do Brasil.

Este trabalho, além desta parte introdutória possui outras 5 seções. Na sequência, é apresentada uma discussão sobre a Constituição Federal e os princípios jurídicos. Posteriormente, é apresentada uma discussão sobre os princípios constitucionais da Administração Pública; Universidade de Brasília; metodologia; resultados; considerações finais, para, por fim, as referências.

2 Referencial Teórico

2.1 A Constituição Federal e os princípios jurídicos

Numa perspectiva política a Constituição equivale a um conjunto de decisões derivadas do poder constituinte quando este cria ou reconstrói o Estado, produzindo órgãos de poder e regulando suas relações com a sociedade. Juridicamente, o termo Constituição é entendido sob dois sentidos: material e formal. O primeiro refere-se ao conteúdo de suas normas, ou seja, ela organiza o exercício do poder político, estabelece os direitos fundamentais, consagra valores e assinala os fins públicos que serão efetivados. O segundo

trata da sua posição no sistema: ela é a norma fundamental e superior que serve como base de produção das demais normas do ordenamento jurídico (Barroso, 2017).

Silva (2005, p. 37) afirma que “todo Estado tem constituição, que é o simples modo de ser do Estado”. O autor sustenta que:

A constituição do Estado, considerada sua lei fundamental, seria, então, a organização dos seus elementos essenciais: um sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que regula a forma do Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e o exercício do poder, o estabelecimento de seus órgãos, os limites de sua ação, os direitos fundamentais do homem e as respectivas garantias. Em síntese, a constituição é o conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado (Silva, 2005, p. 38).

Uma Constituição, na maioria dos países, é escrita por parlamentares (políticos) eleitos pelo povo. Nela são incluídos direitos fundamentais, divisão de poderes, objetivos, direitos dos cidadãos e deveres ou obrigações de cada um. Ela deve possuir força normativa, pois é considerada a principal norma de um Estado, servindo de base para o desenvolvimento de outros tipos de leis, todos devem observá-la e cumpri-la fielmente. Isso se aplica principalmente àqueles que trabalham para o Estado, prestando serviços públicos para a sociedade.

Garantir a força normativa de uma Constituição não é uma tarefa fácil, segundo Canotilho (2003). Contudo, o autor declara que se uma sociedade possui normas elaboradas para conduzir a vida social durante determinada época e se constituição vale como lei, então as regras e os princípios constitucionais devem possuir normatividade.

Os princípios jurídicos são uma espécie de norma que determina a realização de algum mandamento na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Eles são considerados mandamentos de otimização, pois podem ser realizados em diferentes graus. Um princípio se diferencia de uma regra, a qual, apesar de também ser uma espécie de norma, tem eficácia limitada às circunstâncias determinadas a que se referem (Alexy, 2008; Barroso, 2009).

A violação de um princípio é um ato grave, pois, quando ele não é respeitado, todo o sistema de comandos é descumprido e não apenas um específico mandamento obrigatório. Essa desobediência de valores fundamentais é uma relevante forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade (Bandeira de Mello, 2013).

2.2 Os princípios constitucionais da Administração Pública

A Constituição de 1988, diferentemente das anteriores, dedicou um capítulo à Administração Pública (Capítulo VII do Título III), dividido em quatro seções. A primeira seção trata das disposições gerais, a segunda dos servidores públicos, a terceira dos militares e a quarta das regiões. (Constituição, 1988). O texto do capítulo foi inspirado no título IX da Constituição Portuguesa de 1976, que trata da Administração Pública do país e traz sete artigos de fundamental importância para o Estado (Britto, 2013).

Este estudo se concentra no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, o primeiro das disposições gerais, que possui o seguinte texto:

A Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] (Constituição, 1988).

O artigo enumera cinco princípios administrativos que serão detalhados a seguir.

2.2.1 Legalidade

Segundo o princípio da legalidade, todo o agente público está, enquanto exerce sua função, subordinado aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum. Desde o Presidente da República até o mais modesto dos servidores deverão agir conforme as disposições gerais fixadas pelo Poder Legislativo. A não obediência à norma poderá resultar na prática de um ato inválido e o agente poderá ser compelido a responder disciplinarmente pelos seus atos, além da possibilidade de ser responsabilizado nas esferas civil e criminal, conforme o caso (Meirelles, 2016; Bandeira de Mello, 2013).

Na Administração Pública não existe liberdade e muito menos vontade pessoal. Diferentemente da administração particular onde se pode fazer tudo o que a lei não proíbe, ao agente público só é permitido fazer o que a lei autoriza (Meirelles, 2016, p.93).

O princípio da legalidade, além de estar presente no *caput* do artigo 37, também está radicado nos artigos 5º, II e 84, IV, da Constituição Federal. O artigo 5º, II, trata da legalidade geral aplicável à conduta dos particulares. Já o artigo 84, IV, declara que a Administração está sujeita a seus próprios atos normativos, expedidos para garantir o fiel cumprimento das leis (Constituição, 1988).

Marrara (2013) afirma que resoluções, portarias, deliberações e instruções normativas são consideradas fontes administrativas, as quais moldam a legalidade. Obviamente, esses documentos devem respeitar as normas preestabelecidas em fontes superiores, expedidas pelo Legislativo. As fontes administrativas são de observância obrigatória na esfera do ente público ou da atividade pública que rege.

2.2.2 Impessoalidade

A exigência de impessoalidade pode ser entendida de duas formas: a primeira possui relação com a finalidade pública, ou seja, deve ser observada em relação aos administrados de forma que a Administração atue visando o interesse público, sem o intuito de prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas. A segunda forma quer dizer que a impessoalidade deve ser analisada na perspectiva da Administração Pública, ou seja, os atos pertencem ao órgão ou à entidade administrativa, e não aos agentes que ali trabalham (Di Pietro, 2018; Silva, 2005).

Bandeira de Mello (2013, p. 117) define o princípio da impessoalidade da seguinte forma:

Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimen-tosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie.

Além de vir explícito no *caput* do artigo 37, a impessoalidade está presente de forma implícita em diversos lugares da Constituição de 1988. Os incisos II e XXI do artigo 37 tratam da impessoalidade na realização de concursos públicos e licitações públicas. O parágrafo 1º do mesmo artigo impede a promoção de agentes públicos sobre suas realizações administrativas (Constituição, 1988). O princípio da impessoalidade também é citado na lei de processos administrativos, nos incisos III e XIII do artigo 2º (Lei n. 9.784, 1999).

2.2.3 Moralidade

O princípio da moralidade consiste em um “conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração” (Hauriou, 1926, p. 197, apud Meirelles, 2016, p. 94). O

agente administrativo deve, com sua capacidade humana de atuação, diferenciar o bem do mal, o honesto do desonesto, o justo do injusto, o conveniente do inconveniente, o oportuno do inoportuno. Assim, os atos da Administração terão que observar, além da lei jurídica, as normas éticas impostas pela instituição, porquanto uma ação legal não garante que ela também seja honesta.

Os princípios da lealdade e da boa-fé compreendem o âmbito do princípio da moralidade. Dessa forma, a Administração terá que atuar com honestidade perante a sociedade, sendo vedados comportamentos com a finalidade de confundir, dificultar ou minimizar o exercício dos direitos dos cidadãos. (Bandeira de Mello, 2013; Meirelles, 2016).

Além da Constituição, a Lei 9.784/1999 prevê, também explicitamente, no artigo 2º, *caput*, a moralidade como um dos princípios a serem observados na Administração Pública e, nesse mesmo artigo, no parágrafo único, inciso IV, alude ao princípio da boa-fé ao obrigar a Administração a observar os seus próprios critérios de atuação, “segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé” (Lei n. 9.784, 1999).

O princípio da moralidade também deve ser respeitado pelo particular quando este se relaciona com a Administração Pública. O ato ou o comportamento que, mesmo em consonância com a lei ofenda a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade e a ideia comum de honestidade estará violando o princípio da moralidade administrativa (Di Pietro, 2018).

2.2.4 Publicidade

O princípio da publicidade consiste na “divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos” (Meirelles, 2016, p. 100). A publicidade de leis, atos e contratos administrativos adquire validade somente após a publicação em um meio acessível. O princípio não é exercido apenas através de divulgações oficiais, mas também através da propiciação do conhecimento da atuação interna dos agentes da Administração Pública (Meirelles, 2016).

Os atos administrativos devem ser divulgados da forma mais ampla possível, através da publicação em órgãos de imprensa, fixação em locais de grande circulação, disponibilização através de mecanismos tecnológicos, como é o caso da internet. É por meio da transparência que o cidadão conseguirá avaliar a legalidade ou não das práticas administrativas. A ocultação de informações que interessam à população não deve ser permitida em um Estado democrático (Carvalho Filho, 2018; Bandeira de Mello, 2013).

O inciso XXXIII do artigo 5º da Constituição prevê o direito de todos receberem dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral. O mesmo artigo apresenta, em outros incisos, normas que confirmam ou restringem o princípio da publicidade. A restrição acontece quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem. O artigo 37, em seu parágrafo 3º, inciso II, assegura “o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo [...]” (Constituição, 1988).

A Lei nº 12.527 de 2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação, passou a regulamentar o direito à informação e o direito de acesso a registros e informações nos órgãos públicos. A norma prevê que o não fornecimento de alguma informação pela Administração Pública deve ser motivado, sob pena de responsabilização do agente que a negou. A lei também trata das restrições de acesso à informação, quando esta colocar em risco a segurança da sociedade ou do Estado (Lei n. 12.527, 2011; Carvalho Filho, 2018).

2.2.5 Eficiência

“O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional” (Meirelles, 2016, p. 105). O agente público deve, além de atuar de acordo com a legalidade, atender os anseios da população, apresentando resultados positivos para o serviço público. Espera-se um desempenho otimizado do agente público e uma Administração Pública organizada, bem estruturada e disciplinada (Meirelles, 2016; Di Pietro, 2018).

Moraes (2017, p. 353) apresenta a seguinte definição para o princípio da eficiência:

É aquele que impõe à Administração Pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar-se desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social.

O princípio da eficiência foi adicionado à Constituição por meio da Emenda Constitucional n.º 19 de 1998, que nasceu a partir do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, formulado pelo Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado (MARE). A intenção da reforma era de traduzir o ideal de um Estado moderno (mínimo), com capacidade de introduzir o país no mercado globalizado. Pretendia-se substituir o antigo modelo de “administração burocrática” pelo novo modelo, chamado “administração gerencial”, através da descentralização política e administrativa, com flexibilização organizacional, controle por resultados e exercício voltado para o atendimento ao cidadão (Emenda Constitucional n.º 19, 1998; Constituição, 1988; Muniz, 2007; Bresser-Pereira, 1996).

O artigo 74, inciso II, da Constituição Federal prevê um sistema de controle interno, integrado aos três poderes, com o objetivo de comprovar a legalidade e avaliar resultados, quanto à eficiência e eficácia, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal. Atualmente, essa função é exercida pela Controladoria-Geral da União. A eficiência também está prevista em outros dispositivos constitucionais: artigo 5º, inciso LXXVIII; artigo 37, parágrafo 3º, inciso I; artigo 39, parágrafo 2º; artigo 41, parágrafo único, inciso III; artigo 93, inciso II, alínea c; artigo 175, parágrafo único, inciso IV; e artigo 247, parágrafo único (Constituição, 1988).

2.3 A Universidade de Brasília

A Universidade de Brasília (UnB) é uma instituição pública de ensino superior, integrante da Fundação Universidade de Brasília, criada pela Lei n.º 3.998/1961. Ela faz parte da Administração Pública Indireta e sua estrutura administrativa é formada por Reitoria, conselhos superiores, centros, unidades acadêmicas e órgãos complementares. O corpo de colaboradores é formado por servidores públicos que precisam ser previamente aprovados em concurso público para atuar na Instituição (Lei n. 3998, 1961; UNB, 2011; Lei n. 8112, 1990).

O Estatuto da Universidade divide a comunidade universitária em: docentes, técnico-administrativos e discentes (alunos). O corpo docente é constituído por professores que exercem atividades em nível superior de ensino, pesquisa e extensão, além de participar da gestão universitária e de órgãos colegiados. A eles é permitida a lotação temporária em órgãos de natureza administrativa, complementar e de apoio. O corpo técnico-administrativo é composto por servidores que exercem atividades de apoio técnico, administrativo e operacional necessárias para o cumprimento dos objetivos da instituição (UNB, 2011).

Observa-se que os princípios LIMPE devem ser obedecidos pela administração pública indireta de qualquer dos poderes da União (Constituição, 1988). Conforme

Bonavides, Miranda e Agra (2009, p. 714), “toda e qualquer pessoa que se relacione com o Estado, que aja em seu nome e que esteja subordinada àquele regime prevalente de direito público deve respeitar e atender aos princípios enunciados do artigo 37”. Dessa forma, entende-se que tanto os docentes quanto os técnicos-administrativos da Universidade de Brasília estão submetidos aos mandamentos previstos no caput do artigo 37 da Carta Magna.

3 Método

Nesta seção serão apresentados o processo de produção de dados, os procedimentos de análise dos dados e uma breve explanação conceitual sobre Regressões em Mínimos Quadrados.

3.1 Produção dos dados

Os dados foram produzidos por meio de um questionário com questões fechadas e dividido em três partes: a primeira parte avaliou a percepção que o servidor possui acerca da prática dos princípios LIMPE no ambiente de trabalho. A segunda parte avaliou a autopercepção do servidor acerca do cumprimento dos princípios. A terceira coletou informações acerca das características individuais e laborais do servidor, tais como idade, tempo trabalhado na Universidade, sexo, cargo e função de gestão, caso o servidor exerça uma. Por fim, o servidor entrevistado respondeu se conhecia a legislação pertinente acerca do dever de probidade administrativa.

O enunciado das questões foi baseado nas obras dos principais autores citados nas seções anteriores que suportaram a pesquisa e na legislação vigente. Cada princípio possui quatro questões no questionário, sendo duas para avaliar a percepção da prática do princípio no ambiente de trabalho e duas para avaliar a autopercepção do entrevistado. As respostas utilizam um padrão baseado no modelo desenvolvido por Likert (1932).

Os questionários foram enviados por *e-mail* para 4.539 servidores ativos (docentes e técnico-administrativos em educação) da Universidade de Brasília (UnB) entre junho e julho de 2019. Ao final, 893 questionários foram respondidos e validados.

3.2 Análise dos dados

Para cada resposta do entrevistado sobre as questões relativas aos princípios constitucionais da Administração Pública foi atribuído um valor. O quadro 1 apresenta as opções de resposta para cada questão e seu respectivo valor.

Quadro 1. Valor atribuído às respostas do entrevistado

Resposta	Valor
Nunca acontece	-2
Quase nunca acontece	-1
Às vezes acontece, outras vezes não	0
Quase sempre acontece	1
Sempre acontece	2

Fonte: elaborado pelo autor

Quanto mais próximo de “2”, maior a percepção do entrevistado sobre a prática daquele princípio. Por outro lado, quanto mais perto de “-2”, menor essa percepção. Para chegar ao resultado sobre a prática de um dos princípios, foi realizada uma média dos valores

obtidos nas duas questões respondidas pelo entrevistado sobre o princípio avaliado, denominado índice.

Os cálculos dos índices LIMPE e o cálculo dos indicadores A (referente a autopercepção) e C (referente a percepção sobre o ambiente de trabalho) foram construídos e apresentados no trabalho de Lima e Silva Júnior (2021). No referido trabalho são apresentados detalhadamente como foram construídos os índices. É apresentado ainda uma cópia do questionário aplicado à comunidade universitária que contém vinte questões, com as opções de respostas apresentadas no Quadro 1:

1. Em seu ambiente de trabalho a lei norteia as decisões tomadas, pois nesse ambiente não há vontade pessoal.
2. O estatuto e o regimento da Universidade são documentos observados a fim de amparar decisões no ambiente de trabalho.
3. Em decisões tomadas no ambiente de trabalho, as razões pessoais dos servidores não prevalecem sobre o interesse público.
4. Em reuniões das quais eu participo, interferências políticas ou ideológicas não prevalecem sobre o interesse da coletividade.
5. A atuação dos meus colegas de trabalho na Universidade é pautada por padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé.
6. As decisões tomadas, mesmo estando de acordo com as normas, não ofendem a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade e a ideia comum de honestidade.
7. Quando solicitadas, as informações contidas nos atos administrativos são disponibilizadas pelos servidores, exceto nos casos de sigilo ou restrição prevista em lei.
8. Chamamentos públicos (por exemplo: editais) são divulgados pelos seus responsáveis nos meios que permitam o acesso pelos interessados.
9. Os servidores cumprem os objetivos da Instituição utilizando metodologias e ferramentas apropriadas, sempre observando a otimização dos gastos públicos.
10. Os servidores realizam as atribuições do cargo com presteza, perfeição e rendimento.
11. No ambiente de trabalho a lei norteia as minhas decisões, pois nesse ambiente não há vontade pessoal.
12. O estatuto e o regimento da Universidade são documentos observados por mim a fim de amparar decisões no ambiente de trabalho.
13. Em decisões tomadas no ambiente de trabalho, as minhas razões pessoais não prevalecem sobre o interesse público.
14. Nas decisões tomadas por mim no ambiente de trabalho, o interesse público se sobrepõe a qualquer interferência política ou ideológica.
15. A minha atuação na Universidade é pautada por padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé.
16. As minhas decisões, mesmo estando de acordo com as normas, não ofendem a moral, os bons costumes, as regras de boa administração, os princípios de justiça e de equidade e a ideia comum de honestidade.
17. As informações contidas nos atos administrativos confeccionados por mim são disponibilizadas para o público, exceto nos casos de sigilo ou restrição prevista em lei.
18. Ao tratar de chamamentos públicos (por exemplo: editais), realizo a divulgação em meios que permitam o acesso pelos interessados.
19. Cumpro os objetivos da Instituição utilizando metodologias e ferramentas apropriadas, observando a otimização dos gastos públicos.
20. Realizo as atribuições do cargo com presteza, perfeição e rendimento.

3.2.1 Regressão em Mínimos Quadrados Ordinários

O Modelo de Mínimos Quadrados Ordinários - MQO é um método eficiente na análise de regressão linear e consiste em uma técnica de otimização onde a reta que se ajusta da melhor forma aos dados será aquela onde a soma dos quadrados das distâncias verticais de cada ponto seja a mínima possível. As distâncias são quadradas para evitar que grandes distâncias negativas cancelem as positivas (Hill, Griffiths, & Judge, 2010).

As regressões em MQO possuem algumas propriedades estatísticas muito atraentes, tornando-o um método de análise amplamente utilizado em pesquisas quantitativas (Gujarati & Porter, 2011).

O método foi utilizado para correlacionar as características individuais do entrevistado com os indicadores de autopercepção (A) e percepção relativa ao ambiente de trabalho (C), conforme o Quadro 2. Ele permitiu determinar quais são as variáveis que, após controlados os efeitos das demais, se correlacionam com os índices A e C.

Quadro 2. Método dos Mínimos Quadrados Ordinários

Variáveis dependentes	Variáveis explicativas (características individuais do entrevistado)
Y	$= \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + \dots \hat{\beta}_k X_k + \varepsilon_i$
Indicador A	$= \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 idade + \hat{\beta}_2 tempounb + \hat{\beta}_3 sexo + \hat{\beta}_4 cargo + \hat{\beta}_5 funcao + \hat{\beta}_6 escolaridade + \varepsilon_i$
Indicador C	

Fonte: elaborado pelo autor

Onde:

- Y : é a variável dependente obtida através dos indicadores A ou C;
- β_0 : é a constante de intercepto;
- β_k : são os parâmetros estimados;
- \wedge : quer dizer que aquele parâmetro é uma estimativa;
- X_k : são as variáveis explicativas (ou independentes) coletadas na terceira sessão do questionário;
- ε : erro estocástico, ou seja, as variáveis omitidas no modelo, mas que afetam Y .

As variáveis sexo, cargo e função de gestão são do tipo *dummy*, onde, de acordo com a resposta do entrevistado: masculino tem o valor um e feminino zero; o cargo de técnico-administrativo tem o valor um e docente zero; e a função de gestão assume o valor 1 para não exercer e 0 para exercer.

4 Resultados

Inicialmente serão apresentadas as estatísticas descritivas da pesquisa e os resultados obtidos para os índices e indicadores. Posteriormente, será apresentado um gráfico de dispersão expondo a correlação existente entre os dois indicadores e os resultados das regressões.

4.1 Análise dos indicadores

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas com o intuito de se ter uma visão global das principais características da população estudada.

Tabela 1. Estatísticas descritivas envolvidas na pesquisa

Características	Média	Moda	DP	Máx.	Mín.
Idade	41,840	39	10,960	85	23
Tempo trabalhado na Universidade (em anos)	10,812	3	9,818	64	0
Gênero	0,527	Feminino	0,499	—	—
Cargo	0,634	Téc. Adm.	0,482	—	—
Exerce função de gestão	0,815	Não	0,388	—	—
Conhece a legislação sobre improbidade	0,819	Sim	0,385	—	—

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com a tabela apresentada, a média de idade dos servidores entrevistados é de quase 42 anos e a média de tempo trabalhado na Instituição é de quase 11 anos. Com relação ao gênero, 52,7% são do sexo feminino. A maior parte dos entrevistados exerce o cargo de Técnico-Administrativo em Educação (63,4%). 81,5% dos respondentes afirmaram não atuar em qualquer função de gestão e 81,9% dos entrevistados afirmaram conhecer a legislação pertinente acerca do dever de probidade administrativa.

Tendo por base o cálculo dos índices LIMPE (Lima e Silva Júnior, 2021), obtemos a Tabela 2 com os resultados sobre a prática de cada princípio Constitucional da Administração Pública. Esses resultados foram alcançados através da média dos valores obtidos pelos índices LIMPE de todos os entrevistados.

Tabela 2. Resultado da percepção de todos os entrevistados sobre a prática dos princípios

Princípios	Ambiente de trabalho	Autopercepção
Legalidade	Índice $L_C = 0,607$	Índice $L_A = 1,297$
Impessoalidade	Índice $I_C = 0,237$	Índice $I_A = 1,442$
Moralidade	Índice $M_C = 0,860$	Índice $M_A = 1,783$
Publicidade	Índice $P_C = 1,372$	Índice $P_A = 1,655$
Eficiência	Índice $E_C = 0,605$	Índice $E_A = 1,549$
Total	Indicador $C = 0,736$	Indicador $A = 1,545$

Fonte: dados da pesquisa.

Os dados da tabela apresentada mostram que o indicador C é de, em média, 0,736. Assim, a prática dos princípios LIMPE no ambiente de trabalho é percebida de maneira positiva, considerando que o indicador varia entre -2 a 2, conforme explicado anteriormente no Quadro 1. O indicador A, com média de 1,545, demonstra que a autopercepção sobre a prática dos princípios também é positiva e muito superior à percepção sobre a prática no ambiente de trabalho.

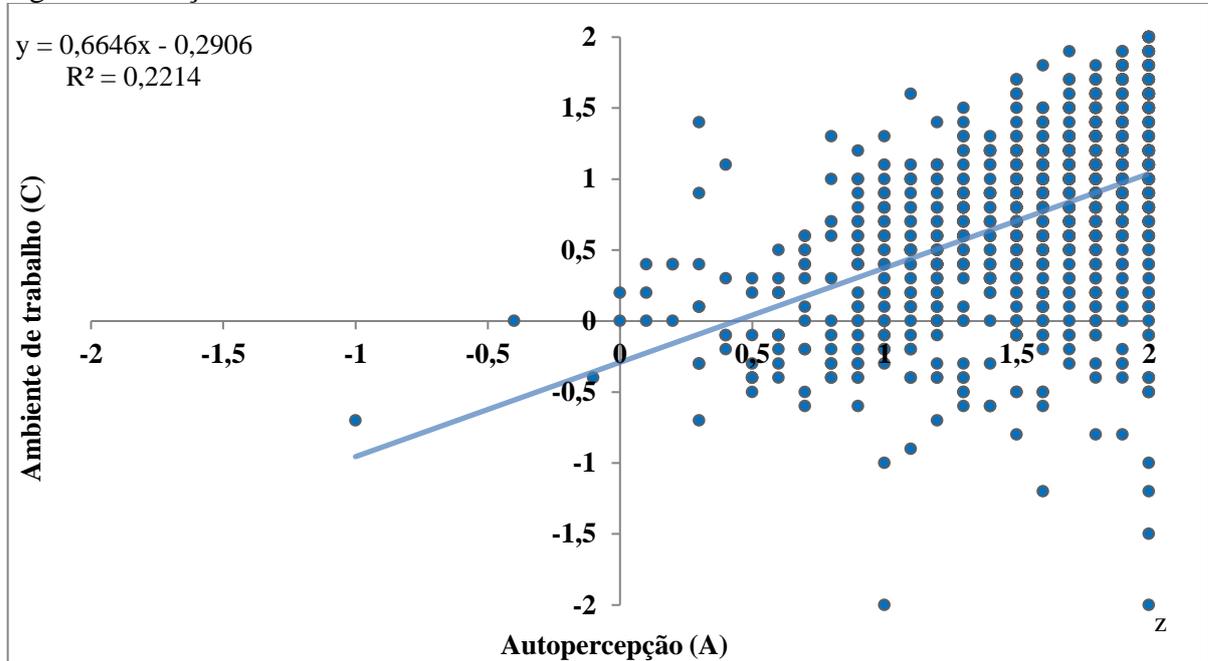
Todos os índices LIMPE apresentaram médias entre 0 e 2, indicando que, na maioria das vezes os servidores confirmam que tanto seus atos quanto os atos realizados no ambiente de trabalho estão de acordo com os princípios. Isso pode ser reflexo dos 81,9% dos entrevistados que afirmaram ter conhecimento sobre legislação pertinente acerca do dever de probidade administrativa.

4.2 Relação entre os índices de percepção sobre a prática dos princípios constitucionais da Administração Pública

A figura 1 apresenta um gráfico de dispersão onde são plotados os valores dos indicadores A e C da amostra. A vantagem da representação gráfica é a facilidade de se representar tal relação onde cada ponto plotado no gráfico representa a combinação de

resposta dos indicadores A, no eixo horizontal do plano e C, no eixo vertical. O fato de ter representado menos de 893 pontos tem relação com as sobreposições de pontos indicando respostas semelhantes entre os entrevistados.

Figura 1. Relação entre os índices A e C



Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se através do gráfico de dispersão que os servidores que têm uma percepção positiva sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho tendem a possuir uma autopercepção também positiva, e vice-versa. Obviamente, existem indivíduos que podem ter uma autopercepção elevada a respeito de tal cumprimento e entender que isso não ocorre no ambiente de trabalho, conforme se verifica no ponto “z”, no segundo quadrante da referida figura. Curiosamente, apenas três servidores se autoavaliaram negativamente e, dentre esses três, apenas dois se autoavaliaram e avaliaram o ambiente de trabalho negativamente. Contudo, um número expressivo de respondentes avaliou negativamente o ambiente de trabalho.

4.3 Modelo de Regressão MQO

A Tabela 3 exibe os resultados de quatro modelos. O primeiro e o segundo buscam relacionar as características (ou variáveis) coletadas na terceira parte do questionário com a percepção do servidor sobre a prática dos princípios LIMPE no ambiente de trabalho. O terceiro e o quarto modelo buscam relacionar essas mesmas características com a autopercepção da prática dos princípios. As variáveis idade e tempo de trabalho na UnB foram elevadas ao quadrado com o intuito de captar efeitos de linearidade.

Tabela 3. Relação entre a percepção da prática dos princípios e as informações sociais e profissionais coletadas

Variáveis explicativas	Ambiente de trabalho (C)		Autopercepção (A)	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Ambiente (C)	—	—	0,328***	0,327***
Autopercepção (A)	0,674***	0,669***	—	—

Idade	0,018	0,004**	-0,015	—
Idade ²	0,000	—	0,000*	—
Tempo de trabalho na UnB	-0,012*	—	0,004	-0,003**
Tempo de trabalho na UnB ²	0,000*	—	0,000*	—
Sexo	0,006	—	-0,091***	-0,093***
Cargo	0,085*	0,086**	-0,111***	-0,122***
Função de gestão	-0,093*	-0,090*	0,012	—
R ²	0,233	0,226	0,256	0,251
F	33,500	66,137	37,938	74,562
(Significância)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Durbin-Watson	1,969	1,975	1,987	2,001

Fonte: dados da pesquisa

Nota: estatisticamente significantes a ***99%, **95%, *90%.

O primeiro modelo obteve cinco variáveis significativas, sendo que apenas a variável explicativa de autopercepção obteve significância de 99%. No segundo modelo foram feitas alterações na forma funcional, em relação ao primeiro modelo, na perspectiva de encontrar nível de significância para outras variáveis. Foram realizadas diversas simulações tendo em vista que não há uma forma funcional previamente estabelecida advinda de algum modelo matemático.

Em média, o crescimento de uma unidade da autopercepção do servidor eleva em 0,674 a percepção sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho. No segundo modelo, o valor fica muito próximo ao primeiro: 0,669. A significância de ambos é de 99%. Esse resultado corrobora os achados anteriores, indicando que o servidor que possui uma autopercepção positiva da prática dos princípios também possui uma percepção positiva sobre a aplicação deles no ambiente de trabalho. Este resultado de alguma maneira não surpreende. Não é incomum que respondentes deste tipo de pergunta tenham melhor percepção a respeito do ambiente em que trabalha quando têm uma autopercepção positiva.

As variáveis idade e idade² não obtiveram significância no primeiro modelo. Portanto, em um primeiro momento não se pode fazer qualquer inferência da idade do servidor sobre a percepção dele acerca da prática dos princípios no ambiente de trabalho. No segundo modelo, a variável idade passa a ter significância de 95%, apontando que, conforme o servidor vai envelhecendo, acontece um discreto aumento da percepção sobre a prática do LIMPE no ambiente de trabalho. A variável idade elevada ao quadrado não obteve significância no segundo modelo e, portanto, foi retirada.

A variável tempo de trabalho na universidade se mostra com nível de significância de 90% no primeiro modelo e indica que quanto mais tempo o servidor trabalha na universidade, sua percepção sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho diminui discretamente. A mesma variável elevada ao quadrado apresentou um impacto ainda menor, tendendo a zero e positiva. No segundo modelo, as duas variáveis foram desconsideradas por terem um nível de significância abaixo de 90%.

A variável sexo não apresentou significância no primeiro modelo, dessa forma não se pode considerar algum impacto dessa característica na percepção sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho do servidor. No segundo modelo essa variável foi retirada.

Os modelos 1 e 2 mostram, com significância de 90%, que servidores técnico-administrativos têm uma percepção maior (0,085 no primeiro modelo e 0,086 no segundo) sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho em comparação com os docentes. Isso possivelmente está relacionado ao dia-a-dia do servidor técnico que lida com atos administrativos mais frequentemente em comparação com os docentes. Outro fator que eventualmente pode influenciar nesse resultado é o fato de o servidor técnico-administrativo

ter prestado concurso público com avaliações que exigem conhecimento sobre a Constituição e o Direito Administrativo. Por outro lado, a seleção pública para docentes normalmente exige conhecimentos específicos da área do profissional, não requerendo a compreensão de normas que regem a Administração Pública.

O servidor que não possui função de gestão tem uma percepção sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho discretamente menor do que aquele que exerce função. O valor médio de $-0,093$ no primeiro modelo e $-0,090$ no segundo possuem significância de 90%. Isso pode estar relacionado à responsabilidade assumida pelo servidor quando este exerce uma função de gestor, o que o coloca em prováveis situações que exigem maior avaliação acerca da obediência aos mandamentos impostos pela lei.

O terceiro modelo apresentou cinco variáveis com significância, sendo três com 99%. Após algumas alterações na forma funcional, o quarto modelo apresentou três variáveis com 99% de significância e uma com 95%.

Conforme se verifica na Tabela 3, os servidores que possuem uma unidade de percepção sobre a prática do LIMPE no ambiente de trabalho têm a autopercepção aumentada em $0,328$ no primeiro modelo. No segundo modelo, o resultado é similar: $0,327$. Esse resultado reafirma os achados anteriores. Da mesma forma, este resultado não surpreende. Semelhantemente, não é incomum que respondentes deste tipo de pergunta tenham melhor autopercepção quando têm uma percepção do ambiente em que trabalha positiva.

A variável idade não obteve significância, não sendo possível identificar qualquer influência dessa variável no terceiro e no quarto modelo.

A variável tempo de trabalho na UnB não obteve significância no terceiro modelo. No quarto modelo ela apresentou um estimador de $-0,003$, evidenciando um discreto aumento na autocritica do servidor quanto a sua percepção da prática do LIMPE conforme maior o tempo trabalhado na universidade.

Considerando as demais variáveis, verifica-se no terceiro modelo que homens possuem um indicador de autopercepção sobre a prática do LIMPE, em média $0,091$ menos que as mulheres. Assim, sugere-se que os servidores do sexo masculino são mais autocríticos com relação à percepção acerca da prática dos princípios. No quarto modelo esse valor é de $0,093$.

Com base nos dados apresentados no terceiro modelo, o indicador de autopercepção do servidor técnico-administrativo é $0,111$ menos que o do docente. Ou seja, provavelmente o servidor técnico é mais autocrítico ao avaliar a própria percepção sobre os princípios LIMPE. No segundo modelo, esse índice sofre maior redução: $0,122$.

A variável função de gestão não apresentou significância nos dois modelos avaliados, demonstrando que essa característica não apresentou impacto na autopercepção do servidor sobre a prática dos princípios.

Assim sendo, os resultados apresentados evidenciam que os princípios constitucionais da Administração Pública previstos no artigo 37 da Constituição são percebidos como praticados, pois a maioria dos servidores entrevistados considera que tanto a própria conduta quanto a conduta de seus colegas no ambiente de trabalho estão de acordo com os princípios LIMPE.

Os resultados também apontaram para uma correlação entre os indicadores encontrados, onde o servidor que possui uma autopercepção positiva sobre a prática dos princípios também percebe o cumprimento dos princípios no ambiente de trabalho. Entretanto, não se pode fazer a mesma inferência sobre aqueles que possuem alguma percepção negativa.

Por fim, os modelos propostos corroboraram a correlação positiva encontrada entre os entrevistados que percebem a aplicação dos princípios positivamente e apresentaram discretas

interferências de algumas características sociais e profissionais nas avaliações sobre a prática dos princípios LIMPE.

5 Conclusões

Os resultados sugerem que os princípios LIMPE são percebidos como praticados pela maioria dos servidores, tanto na avaliação do ambiente de trabalho quanto em autoavaliação.

Os dados denotam que aqueles servidores que têm uma percepção positiva acerca da prática dos princípios LIMPE no ambiente de trabalho têm a tendência de possuir uma autopercepção também positiva, e vice-versa.

As regressões efetuadas apresentaram discretas influências relacionadas à idade, ao tempo trabalhado na instituição, ao cargo e ao exercício de função de gestão na avaliação sobre a prática dos princípios no ambiente de trabalho. Os resultados também evidenciaram que o gênero, o tempo trabalhado na Universidade e o cargo interferem na autopercepção do servidor sobre a prática dos princípios.

Este estudo pode direcionar a Universidade para a elaboração de ações com o objetivo de aumentar a percepção dos servidores sobre a prática dos princípios administrativos, tendo em vista que ela, apesar de ser positiva, não é verificada em 100% dos casos. A consciência, por parte dos servidores, da obrigatoriedade da conduta em conformidade com os princípios LIMPE possivelmente aumentaria a autopercepção sobre a prática dos princípios e, conseqüentemente, a percepção sobre o ambiente de trabalho também melhoraria.

Ressalte-se, contudo, as limitações deste trabalho. Primeiro não foi possível identificar se houve servidores que responderam mais de uma vez o questionário, pois não foi coletado qualquer dado que identificasse o entrevistado para garantir total liberdade de resposta evitando vieses indesejados. Segundo, como não foi possível obter o e-mail de contato de todos os servidores da Instituição, a percepção de algumas pessoas que trabalham em determinadas áreas e setores não foi avaliada no estudo. A terceira limitação é a falta de estudos empíricos na área do direito, principalmente aqueles que tratem sobre a prática de normas no contexto da Administração Pública.

Sugere-se a aplicação deste experimento em outras instituições públicas, com a inclusão de outras variáveis importantes para melhor compreensão da prática dos princípios da Administração Pública, como os princípios implícitos na norma e o dever de probidade na administração. Propõe-se também um estudo que avalie o impacto da percepção acerca da prática dos princípios LIMPE sobre a qualidade do serviço público prestado.

Os princípios constitucionais da Administração Pública denotam os requisitos básicos para uma boa administração. Do ponto de vista dos servidores da Universidade de Brasília, os princípios são observados na maioria das ocasiões. Entretanto, o cumprimento integral desses mandamentos constitucionais é fundamental, pois geram segurança jurídica para sociedade, que conta com um serviço público de qualidade e que proporcione bem-estar a todos.

Estudar a correlação do índice LIMPE com as características dos servidores permite conhecer melhor perfis sociais e profissionais que têm uma menor percepção acerca do cumprimento dos princípios LIMPE. Isso possibilita ações direcionadas da Administração Pública, com vistas a permitir que esses agentes públicos possam trabalhar de acordo com as exigências impostas pela Constituição.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, R. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BARROSO, L. R. **Interpretação e aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 7. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BANDEIRA DE MELLO, C. A. **Curso de direito administrativo**. 30.ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.
- BARROSO, L. R. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- BONAVIDES, P.; MIRANDA, J.; AGRA, W. M. (coord.). **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- BRASIL, **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República [1990]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 4 fev. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 4 jan. 2019.
- BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 19, de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-19-4-junho-1998-372816-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 16 set. 2019.
- BRASIL. **Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Lei de Acesso à Informação. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 20 fev. 2019.
- BRASIL. **Lei 3.998, de 15 de dezembro de 1961**. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade de Brasília, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [1961]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3998.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República [1999]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm. Acesso em: 5 fev. 2019.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan./abr. 1996. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702/550> Acesso em: 16 fev. 2019.
- BRITTO, C. A. Da administração pública. In CANOTILHO, J. J. G; MENDES, G. F.; SARLET, I. W.; STRECK, L. L; LEONCY, L. F (org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.
- CANOTILHO, J. J. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de direito administrativo**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 31. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica**. Tradução: Denise Durante et al. 5.ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.
- HAURIOU, M. **Précis élémentaires de droit administratif**. 2. ed. Paris: [S.I.], 1926.
- HILL, R. C.; GRIFFITHS, W. E.; JUDGE, G. G. **Econometria**. Tradução: Undergraduate econometrics. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- HOUAISS. **Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
- LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**. Nova Iorque, v. 22, n. 140, p. 5-55, 1932. Disponível em: https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf. Acesso em: 06 mar. 2019.
- LIMA, A. A; SILVA JÚNIOR, L. H. A percepção de servidores públicos a respeito da prática dos princípios LIMPE: um estudo na Universidade de Brasília. **Revista Economia e Região**. Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ecoreg/article/view/38463/28206>. Acesso em: 11 jan. 2021.
- MARRARA, T. As fontes do direito administrativo e o princípio da legalidade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 23-51, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/73561>. Acesso em: 08 fev. 2019.
- MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 42.ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2016.
- MORAES, A. **Direito constitucional**. 33.ed. rev. e atual. até a EC nº 95 de 15 de dezembro de 2016. São Paulo: Atlas, 2017.
- MUNIZ, C. C. B. O princípio da eficiência na administração pública brasileira. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 6, p. 85-100, 2007. Disponível em <http://periodicos.uninove.br/index.php?journal=prisma&page=article&op=view&path%5B%5D=1130>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. rev. e at. São Paulo: Malheiros, 2005.
- UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). Coordenadoria de Estudos em Gestão de Pessoas - CODE. **Relação dos docentes e técnicos administrativos da UnB**. Brasília: Universidade de Brasília, 24 jun. 2019. Disponível em: <http://www.dgp.unb.br/dados-abertos#relacao-dos-tecnicos-administrativos-da-unb>. Acesso em: 9 jul. 2019.
- UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). **Estatuto e Regimento Geral**. 8.ed. Brasília: Editora UnB, 2011.