



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA
COORDENAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

**RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL
Exercício 2024**

Santarém, 2025

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	3
2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE PESSOAL	3
3 ATIVIDADES CORRECIONAIS	3
3.1 Análise incial, investigações e apurações de denúncias	3
3.2 Passivo Processual Existente.....	4
3.3 Regime Disciplinar Discente	5
3.4 Termo de Ajustamento de Conduta – TAC.....	5
3.5 Processos Disciplinares Instaurados	5
3.6 Sanções Aplicadas a Agentes Públicos	5
3.7 Outras atividades	6
4 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES	6
5 GESTÃO DE RISCOS: IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE POR PROCEDIMENTO CORRECIONAL.....	7
6 PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVA	9
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	10

1. APRESENTAÇÃO

Em atendimento ao Art. 34, parágrafo único da Portaria Normativa CGU Nº 27, de 11 de outubro de 2022 e à Portaria Normativa Nº 4/2022 - REITORIA, de 11 de agosto de 2022, o presente Relatório tem como objetivo apresentar os dados pertinentes ao andamento dos procedimentos correcionais, realizados pela Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicâncias – CPADS, no período de janeiro a dezembro de 2024.

A CPADS é definida como Unidade de Corregedoria Setorial da Ufopa pela Portaria Normativa nº4/2022-REITORIA, de 11 de agosto de 2022, com vinculação técnica e normativa à Corregedoria-Geral da União – CGU, integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR) como unidade setorial, nos termos do Decreto nº 5.480/2005, alterado pelo Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021. É responsável pelas atividades de correição, no âmbito desta Universidade, por meio do uso dos seguintes instrumentos: da investigação preliminar, da sindicância, do termo de ajustamento de conduta e do processo administrativo disciplinar.

2. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE PESSOAL

A CPADS possui vinculação hierárquica diretamente à Reitoria e está sujeita às orientações da Corregedoria Geral da União (CRG) - supervisão do SISCOR, da Controladoria Geral da União - CGU

Possui em seu quadro organizacional 01 (uma) servidora no exercício de 2024:

- Janete Aparecida de Sousa – Assistente em Administração, designada para função coordenadora da unidade, com mandato de 2 (dois) anos, conforme PORTARIA Nº 53-GABINETE, de 31 de janeiro de 2023.

Conta, ainda, com a colaboração de servidores de outras unidades acadêmicas e administrativas na composição de comissões (investigativas, sindicantes e processantes).

3. ATIVIDADES CORRECIONAIS

3.1 Análise inicial, investigações e apurações de denúncias

As atividades de análise inicial, de investigações e apurações consistem principalmente em esclarecer acerca das circunstâncias fáticas relacionadas às denúncias de supostas irregularidades disciplinares recebidas pela unidade correcional. Em sua maior parte, as demandas correcionais são advindas da plataforma Fala.BR (Plataforma Integrada de

Ouvidoria e Acesso à Informação), por meio da atuação da Ouvidoria da Ufopa.

Ao serem recebidas na unidade, as demandas são cadastradas nos sistemas ePAD da CGU, sendo submetidas à análise inicial de admissibilidade (verificação preliminar acerca de elementos mínimos, de informação essenciais acerca das circunstâncias de materialidade e de possível autoria com relação ao suporte fático da suposta infração administrativa). Após a expedição de nota técnica e do respectivo despacho ou decisão da autoridade instauradora, a CPADS aprofunda a pesquisa inicial por meio de algum procedimento investigativo na esfera correccional, que podem ser as seguintes: Investigação preliminar Sumária (IPS), Investigação preliminar (IP), Sindicância Investigativa (SINVE), dentre outros. Após essa fase investigativa prévia ou de análise inicial de admissibilidade, em não sendo a hipótese de arquivamentos motivados ou para ajustamento de conduta, é realizado o Juízo de Admissibilidade, expedido pela autoridade instauradora, e, após, procede-se a apuração disciplinar, mediante Comissão de Inquérito, em rito formal submetido ao contraditório e à ampla defesa, constitucionalmente garantidos, sempre na forma processual (devido processo legal na esfera administrativa – regência das leis: Lei nº 8112/1990 e Lei nº 9784/1999). São espécies de procedimentos disciplinares acusatórios: o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), a Sindicância Acusatória (SINAC) e o Processo Administrativo de Responsabilização (PAR).

3.2 Passivo Procesual Existente

Conforme registros constam 4 (quatro) processos administrativos disciplinares de responsabilização de servidor, instaurados no ano de 2022 e 2023 que foram julgados por autoridade competente.

Processo	Tipo de processo	Instauração	Relatório Final	Julgamento	Resultado
23204.014425/2022-29	Rito Ordinário	20/10/2022	25/11/2024	07/01/2025	Arquivado
23204.007952/2022-87	Rito Ordinário	04/07/2022	24/01/2024	01/10/2024	Demissão
23204.004004/2023-71	Rito Ordinário	17/03/2023	01/04/2024	03/06/2024	Suspensão
23204.015328/2023-34	Rito Sumário	24/05/2024	18/06/2024	29/07/2024	Anulado

3.3 Regime Disciplinar Discente

Em setembro de 2023 entrou em vigência a Resolução Consepe nº 411, de 23 de agosto de 2023, que dispõe do Regime Disciplinar do Corpo Discente da Ufopa, o qual

estende a CPADS a atribuição pelo exame de admissibilidade de denúncia contra discente em casos específicos, conforme previsto no Art. 32 da referida resolução.

“Art. 32. Considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, os casos de prática de irregularidades previstas nos incisos I, IV, V, X, XII e XV, do art. 8º ficarão a cargo da Unidade de Corregedoria Setorial da Ufopa, que motivadamente realizará juízo de admissibilidade nos casos concretos, não excluindo que tais situações sejam encaminhadas aos demais órgãos competentes.”

No ano de 2024 recebemos 8 denúncias para apuração envolvente o corpo discetne da instituição.

3.4 Termo de Ajustamento de Conduta - TAC

Em consonância com a da Portaria Normativa CGU Nº 27/2022 que estabelece a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta – TAC para infração disciplinar de menor potencial ofensivo, no ano de 2024 não houve celebração de TAC.

3.5 Processos Disciplinares Instaurados

De acordo com o sistema e-PAD – Relatório de Admissibilidades/Procedimentos constam 3(três) processos administrativos disciplinares de responsabilização de servidor instaurados no ano de 2024, dos quais 1(um) julgado pela autoridade competente e 2 (dois) em andamento.

Processo	Tipo de processo	Instauração	Relatório Final	Julgamento	Resultado
23204.005838/2024-84	Rito Ordinário	24/02/2023	18/04/2023	12/05/2023	Sansão de Advertência não aplicada em razão da pretensão punitiva se encontrar prescrita

Em consonância à Resolução Consepe nº 411, de 23 de agosto de 2023, foram instaurados 2 (dois) processos administrativos disciplinar em face de discentes, que encontram-se em instrução processual.

3.6 Sanções Aplicadas a Agentes Públicos

Penalidade	Quantidade	Conduta do Agente Público	Enquadramento
Demissão*	1	• Falsificação de laudo médico; faltas injustificadas	• Art. 116 incisos, I, II, III, IX e X, art. 117, incisos IX e XV, e art. 132, incisos IV, X e XIII

*Processo instaurado na Ufopa e julgado na Unifesspa (servidor cedido)

3.7 Outras atividades

Outras atividades correcionais desta coordenação:

- A verificação da situação dos servidores da Ufopa, nos sistemas correcionais para emissão de declaração de inexistência de PAD, Sindicâncias, dentre outros referente ao ano de 2024 resultou no quantitativo de **57 declarações** emitidas pela CPADS.
- Integrante de grupo de trabalho para atualização de Plano de Integridade da Ufopa

Em suma, para o período de janeiro a dezembro de 2024 foram identificadas as seguintes atividades desta unidade setorial:

Descrição da atividade	Quantidade
Denúncias encaminhadas pelo sistema Fala.BR para análise	16
Comunicações de outros setores	2
Análise Inicial de Admissibilidade	18
Procedimentos Investigativos instaurados	2
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com servidores	0
Processos Administrativos Disciplinares instaurados contra servidores	3
Penalidades aplicadas a servidores	0
Processos Administrativos Disciplinares instaurados contra discentes	2
Penalidades aplicadas a discentes	1
Procedimentos a serem instaurados	5
Procedimentos arquivados	2
Procedimentos em andamento (Pad, Sindicância, Pad Discente, IPS)	4

Tabela 1_Atividades Correcionais. Fonte: CPADS

4. CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

Durante o ano de 2024 as capacitações à distância oferecidas pela CGU foram de suma importância para o conhecimento das normativas e orientações do órgão central, bem como para que a coordenação atuasse nas orientações dos processos em curso. A disponibilidade de servidores da CGU em reuniões virtuais contribuíram significativamente

para dirimir dúvidas e fortalecer a segurança jurídica dos trabalhos correcionais.

Assim, em 2024 a servidora da CPADS participou de cursos de capacitação e eventos, como: Reunião de Corregedorias do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR, Encontro Regional de Corregedorias Norte/Nordeste, Capacitação e-Pad pela CGU, diálogos correcionais, entre outros.

Principais capacitações:

- Encontro Regional de Corregedorias – Norte e Nordeste, realizado nos dias 23/04/2024 e 24/04/2024;
- Oficina de Orientação para a Autoavaliação da Maturidade Correcional 2024, realizado no período de 29/04/2024 a 26/06/2024;
- Evento "Entendendo a Integridade Pública, realizado no dia 03/10/2024;
- ABC da Apuração Disciplinar do Assédio Sexual, realizado no dia 10/04/2024;

Ainda em termos de capacitação esta unidade de corregedoria tentou viabilizar junto à CRG/CGU a realização de um curso online de PAD aos servidores da Ufopa, porém, devido ao não comparecimento de um quorum mínimo para a realização além da falta de adesão de servidores o curso foi cancelado no momento da primeira aula (compareceram a sala virtual somente 3 (três) servidores de um total de 10 (dez) inscritos).

5. GESTÃO DE RISCOS: IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE POR PROCEDIMENTO CORRECIONAL

O propósito da estrutura de Gestão de Riscos é identificar os riscos em atividades e funções significativas da organização (NORMA ISO 31000).

Na Ufopa, o gerenciamento de riscos é definido de acordo com a Política de Gestão de Riscos por meio da Resolução CONSUN Nº 299, de 27 de abril de 2023.

A Gestão de Riscos à Integridade consiste no gerenciamento de eventos potenciais que podem facilitar a ocorrência de corrupção, fraude, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta.

Isto posto, a partir de denúncias encaminhadas à CPADS, um total de 18 processos foram examinados, buscando a apuração preliminar da existência de autoria e materialidade de ilícitos praticados contra a Administração.

Independentemente da magnitude da perniciosa, as irregularidades denunciadas e que passaram por avaliação desta coordenação estão relacionadas às seguintes classes de

riscos à integridade:

Classe	Irregularidades	Fundamento
Conflitos interpessoais	Assédio moral; Falta de urbanidade; Manifestação de desapreço; Injúria, calúnia e difamação; Ameaça; Agressão verbal ou física.	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, XI; 117, V; 132, VII
Atividades Incompatíveis	Exercício de atividades particulares durante o expediente, licenças ou afastamentos; Desrespeito ao regime de dedicação exclusiva; Gerência privada; Acumulação ilícita de cargos públicos.	Lei nº 8.112/90: Arts. 117, X, XVIII; 118, 119, 120, 132, XII e 133.
Imprudência	Agir em desconformidade às normas e aos procedimentos adequados na gestão ou na execução de serviço;	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, I, III, V; 117, I, XVII; 132, X
Conduta Desidiosa	Desleixo e ociosidade; Falta de presteza e dedicação; Omissão do cumprimento das obrigações	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, I, III; 117, I, XV
Fraudes	Apresentação de Diploma ou documento falso; Falsidade ideológica; Fraude no sistema de cotas e auxílios.	Código Penal, art. 297-305.
Inassiduidade	Faltas injustificadas; Ausência dos postos de trabalho; Inassiduidade habitual; Abandono de cargo.	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, X; 117, I; 132, II, III
Assédio Sexual	Atos obscenos e libidinosos; Conduta imoral com conotação sexual; Manifestação de apreço e importunação.	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, IX; 117, IX; 132, V
Discriminação	Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.	Lei nº 8.112/90: Art. 116, IX e XI
Conflito de Interesse	Ações prevalecendo interesse particular ao interesse público;	Lei nº 12.813/2013 Lei nº 9.784/99: art., 19 Lei nº 8.112/90: Arts. 116, IX; 117, IX
Insubordinação	Resistência injustificada à execução de serviço ou andamento de processo; Falta de presteza de informações ao público em geral; Descumprimento de ordem e orientações superiores; Sabotagem ou interrupção de atividades.	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, IV; 117, IV; 132, VI
Improbidade Administrativa	Enriquecimento ilícito; Favorecimento pessoal ou de terceiros; Fraude e Corrupção; Utilização de recursos públicos em atividades particulares.	Lei nº 8.429/92; Lei nº 8.112/90: Arts. 132, IV; 117, IX, XVI; Lei nº 12.813/2013; Lei nº 8.429/1992

Atos de nepotismo relacionados a agentes públicos e comissionados até DAS-5	Favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego; Editais de licitação para a contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado; Influência de agentes públicos na contratação de familiares por empresa prestadora de serviço terceirizado.	Decreto nº 7.203/2010
---	--	-----------------------

Quadro 1_ Identificação de Riscos à Integridade a partir da irregularidades apuradas. Fonte: CPADS

6. PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVA

Grande parte dos desafios enfrentados por esta Coordenação está diretamente relacionada à gestão de pessoas. O quadro mínimo de servidores mostra-se insuficiente para atender às demandas correcionais de maneira célere e eficaz. Soma-se a isso a dificuldade em encontrar membros aptos e capacitados para integrar comissões disciplinares, uma vez que não contamos com membros permanentes com o perfil técnico desejável para a apuração dos fatos. A ausência de experiência ou conhecimento específico nas áreas relacionadas aos acusados representa um obstáculo para assegurar a efetividade dos trabalhos e a qualidade técnica dos Relatórios Finais. Além disso, os servidores designados para tais atividades acumulam outras funções administrativas e acadêmicas, o que limita ainda mais sua disponibilidade.

Outro fator limitador é a falta de estímulo e de compreensão por parte das chefias quanto à importância de liberar seus subordinados para colaborar com a Coordenação. Essa resistência contribui para a morosidade e, em alguns casos, para a inércia processual, agravada também pela falta de interesse de servidores em participar de comissões.

As frequentes substituições de membros das comissões, por sua vez, resultam no alargamento de prazos e, muitas vezes, comprometem a apuração adequada dos fatos. Também se destaca como desafio a manutenção do registro e atualização dos procedimentos no sistema e-PAD, de uso obrigatório pelas unidades do SISCOR. Embora essa rotina tenha sido gradativamente implementada, ainda depende de critérios de prioridade para garantir a conformidade legal e administrativa.

Para o próximo período, a principal perspectiva consiste em aprimorar a gestão de recursos humanos, seja por meio da sensibilização das chefias quanto à relevância das atividades correcionais, seja pela capacitação contínua de servidores para atuarem em comissões disciplinares. Entre as possíveis soluções, destacam-se:

- **Criação de um banco de servidores capacitados** para compor comissões, reduzindo

a rotatividade e aumentando a especialização.

- **Estabelecimento de incentivos institucionais** que valorizem a participação em atividades correcionais, reconhecendo o esforço adicional desempenhado.
- **Promoção de parcerias com a CGU** para ampliar a oferta de cursos de capacitação específicos.
- **Melhoria da integração com o sistema e-PAD**, priorizando a padronização dos registros e garantindo maior eficiência no acompanhamento dos processos.
- **Aprovação e implementação do Regimento Interno da CPADS**, que fornecerá maior segurança normativa, clareza de competências e padronização de fluxos, consolidando a atuação da Coordenação no âmbito institucional.

Com tais medidas e, sobretudo, com a consolidação normativa proporcionada pela aprovação do Regimento Interno, a Coordenação poderá superar parte dos entraves atuais, tornando o trabalho correcional mais ágil, consistente e efetivo, fortalecendo a integridade institucional.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início deste período, a Coordenação enfrentou dificuldades para dar andamento aos procedimentos correcionais, especialmente em razão da greve nacional de 2024 dos técnicos-administrativos e docentes da Rede Federal de Educação, que perdurou de abril até 27 de junho. A paralisação impactou diretamente a continuidade dos processos em curso, dificultando a atuação das comissões já constituídas e comprometendo a formação de novas comissões disciplinares, o que gerou atrasos na instrução e no cumprimento de prazos legais.

Somou-se a esse cenário a ausência de servidores efetivamente lotados na unidade, situação em que apenas a coordenadora permaneceu responsável pelo setor durante todo o período. Essa limitação de recursos humanos representou um dos maiores entraves para o desenvolvimento das atividades, restringindo a capacidade de resposta institucional e sobrecarregando a gestão correcional.

As capacitações disponibilizadas pela Corregedoria-Geral da União e as reuniões promovidas no âmbito do SISCOR mostraram-se fundamentais para o fortalecimento técnico da unidade. Da mesma forma, a utilização do sistema e-PAD, como ferramenta principal para organização e gestão das informações relativas aos procedimentos administrativos correcionais, contribuiu para conferir maior objetividade, transparência e uniformidade ao

trabalho realizado.

Como perspectiva futura, espera-se ampliar o uso do e-PAD, estendendo sua aplicação às comissões processantes, o que proporcionará maior eficiência, rastreabilidade e padronização na condução dos processos disciplinares.

É o Relatório

Santarém, 31 de janeiro de 2025.

Janete Aparecida de Sousa
Coordenadora
Portaria nº53/2023/Reitoria, de 31/01/2023

Documento assinado digitalmente
 JANETE APARECIDA DE SOUSA
Data: 31/01/2025 16:59:12-0300
Verifique em <https://validar.itd.gov.br>