



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA
CORREGEDORIA SETORIAL

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL
Exercício 2025

Santarém, 2026



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA
CORREGEDORIA SETORIAL

REITORA
ALDENIZE RUELA XAVIER

VICE-REITORA
SOLANGE HELENA XIMENES ROCHA

CHEFE DE GABINETE
TÚLIO PEREIRA DE SOUZA

COORDENADORA CORREGEDORIA SETORIAL DA UFOPA
JANETE APARECIDA DE SOUSA

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	4
2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE PESSOAL	4
3 ATIVIDADES CORRECIONAIS	5
3.1 Análise inicial, investigações e apurações de denúncias.....	5
3.2 Passivo Processual Existente.....	6
3.3 Regime Disciplinar Discente	6
3.4 Termo de Ajustamento de Conduta – TAC	7
3.5 Processos Disciplinares Instaurados	7
3.6 Sanções Aplicadas a Agentes Públicos.....	7
3.7 Outras atividades.....	8
4 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES.....	8
5 GESTÃO DE RISCOS: IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE POR PROCEDIMENTO CORRECIONAL	9
6 ANÁLISE QUANTITATIVA DA EVOLUÇÃO PROCESSUAL	10
6.1 Panorama geral do triênio 2023-2025.....	10
6.2 Processos instaurados, finalizados e em andamento por exercício	10
6.3 Evolução mensal dos processos em tramitação.....	11
6.4 Origem dos processos instaurados em 2025.....	11
6.5 Impacto operacional e efeito da ampliação da equipe	12
7 AVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECIONAL - CRG-MM 3.0	12
7.1 O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0).....	12
7.2 Resultado da Autoavaliação	13
7.3 Principais Avanços e Lacunas Identificadas.....	13
7.4 Prioridades para Avanço de Maturidade.....	14
8 PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVAS.....	15
8.1 Gestão de pessoal e composição de comissões.....	15
8.2 Registro e atualização no sistema e-PAD	15
8.3 Perspectivas para 2026.....	15
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16

1. APRESENTAÇÃO

Em atendimento ao art. 34, parágrafo único, da Portaria Normativa CGU n.º 27, de 11 de outubro de 2022, e ao art. 8.º, inciso XII, da Resolução CONSUN n.º 323, de 23 de setembro de 2025, o presente Relatório tem por objetivo apresentar os dados relativos ao andamento dos procedimentos correcionais realizados pela Corregedoria Setorial da Universidade Federal do Oeste do Pará (CORREG-UFOPA), no período de janeiro a dezembro de 2025.

A CORREG-UFOPA é uma Unidade Setorial de Correição (USC) integrante do Sistema de Corregedorias do Poder Executivo Federal (SISCOR), nos termos do Decreto n.º 5.480/2005, alterado pelo Decreto n.º 10.768, de 13 de agosto de 2021, com vinculação técnica e normativa à Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU). No âmbito desta Universidade, é responsável pelas atividades de correição mediante o uso dos seguintes instrumentos: investigação preliminar, sindicância, termo de ajustamento de conduta e processo administrativo disciplinar.

Cumprir destacar que, no exercício de 2025, a Corregedoria Setorial consolidou sua condição de unidade formalmente instituída, nos termos exigidos pela Corregedoria-Geral da União e pela legislação correlata, com a aprovação do Regimento Interno da Corregedoria Setorial da UFOPA, por meio da Resolução CONSUN n.º 323, de 23 de setembro de 2025, além de formalmente mudar de denominação de Coordenação de Processo Administrativo e Sindicância (CPADS) para Corregedoria Setorial, conforme dispõe a Resolução CONSUN n.º 322, de 23 de setembro de 2025.

A aprovação do Regimento Interno representou marco relevante para a estruturação da atividade correcional na UFOPA, assegurando maior segurança jurídica na condução dos procedimentos e alinhamento às diretrizes do SISCOR e do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) da CGU.

2. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E DE PESSOAL

A Corregedoria Setorial possui vinculação hierárquica direta à Reitoria e está sujeita à orientação técnica da Corregedoria-Geral da União (CRG), no âmbito da supervisão do SISCOR. Sua organização, competências e procedimentos são disciplinados pelo Regimento Interno aprovado pela Resolução CONSUN n.º 323, de 23 de setembro de 2025.

No exercício de 2025, a composição de pessoal da unidade passou por transformação

significativa. De janeiro a 28 de agosto de 2025, a Corregedoria contou com apenas uma servidora, que acumulava a função de Coordenadora da unidade, sendo responsável, individualmente, por toda a operação de recebimento, triagem, análise de admissibilidade, instauração e acompanhamento de processos.

A partir de 29 de agosto de 2025, a equipe foi ampliada para três servidores, configuração que permanece vigente. O quadro atual é composto por:

- Daiana Cristina dos Santos Silva – Assistente em Administração, lotada na unidade em 29/08/2025;
- José Augusto da Silva Gomes – Assistente em Administração, lotado na unidade em 29/08/2025;
- Janete Aparecida de Sousa – Assistente em Administração, designada Coordenadora da unidade, função gratificada FG-2, reconduzida com mandato de 2 (dois) anos, conforme Portaria nº 396/GABINETE, de 19 de novembro de 2025.

A unidade conta, ainda, com a colaboração de servidores de outras unidades acadêmicas e administrativas na composição de comissões investigativas, sindicantes e processantes.

Cabe registrar que, em julho de 2025, diante do volume acumulado de denúncias pendentes de instauração, a servidora Leydiane Sousa Lima, Assistente em Administração e lotada, à época, na Assessoria de Relações Nacionais e Internacionais (ARNI), foi alocada temporariamente para auxiliar na abertura de processos, comparecendo à Corregedoria duas vezes por semana durante três semanas. Esse reforço pontual contribuiu para a instauração concentrada de processos naquele mês.

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 oriundas da plataforma Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação), por intermédio da Ouvidoria-Geral da Ufopa.

Ao serem recebidas, as demandas são cadastradas no sistemas e-PAD da CGU e sendo submetidas à análise inicial de admissibilidade, que consiste na verificação preliminar

acerca de elementos mínimos de informação essenciais acerca das circunstâncias de materialidade e de possível autoria da suposta infração administrativa. Após a expedição de nota técnica e do respectivo despacho ou decisão da autoridade instauradora, a Corregedoria aprofunda a apuração por meio de procedimento investigativo na esfera correcional, podendo adotar as seguintes modalidades: Investigação Preliminar Sumária (IPS), Investigação Preliminar (IP), Sindicância Investigativa (SINVE), entre outros.

Concluída a fase investigativa prévia ou a análise inicial de admissibilidade, não sendo hipótese de arquivamento motivado ou de ajustamento de conduta, é realizado o juízo de admissibilidade pela autoridade instauradora. Após essa etapa, procede-se à apuração disciplinar mediante comissão processante, em rito formal submetido ao contraditório e à ampla defesa constitucionalmente garantidos, sempre na forma processual prevista na Lei n.º 8.112/1990 e na Lei n.º 9.784/1999. 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 Processual Existente

Ao início do exercício de 2025, constavam 5 (cinco) processos administrativos disciplinares de responsabilização de servidor, instaurados nos anos de 2023 e 2024: Desses, 2 (dois) foram julgados pela autoridade competente da Ufopa; e 3 (três) encontram-se em andamento. Os processos julgados estão discriminados na tabela a seguir:

Processo	Tipo de processo	Instauração	Relatório Final	Julgamento	Resultado
23204.007532/2023-81	Rito Ordinário	13/06/2025	12/12/2025	22/01/2026	Arquivamento
23204.005838/2024-84	Rito Ordinário	10/06/2024	25/04/2025	01/10/2024	Arquivamento

Tabela 1 Processos disciplinares de servidores julgados. Fonte: e-PAD/CGU

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 Corregedoria 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 exercício de 2025, foram recebidas 5 (cinco) denúncias envolvendo o corpo discente 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, registra-se que no exercício de 2025 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 2025, dos quais 1(um) julgado pela autoridade competente e 2 (dois) em andamento.

Processo	Tipo de processo	Instauração	Relatório Final	Julgamento	Resultado
23204.008415/2025-05	Rito Sumário	26/08/2025	07/11/2025	27/01/2026	Conversão para o rito ordinário

Tabela 2PAD instaurado contra servidor em 2025. Fonte: e-PAD/CGU

Em consonância com a Resolução CONSEPE nº 411, de 23 de agosto de 2023, foram instaurados 9 (nove) Processos Administrativos Disciplinares em face de discentes, os quais se encontram em fase de instrução. Desse quantitativo, 4 (quatro) processos decorrem de denúncias recebidas em 2024 e 5 (cinco) de denúncias recebidas em 2025.

Atualmente, o passivo processual relacionado a discentes totaliza 14 (quatorze) processos em andamento, conforme demonstrado na tabela abaixo.

Processos/Ano	2023	2024	2025	Total
Em andamento	4	1	9	14

Tabela 3Processos disciplinares de discentes em andamento. Fonte: SIPAC

3.6 Sanções Aplicadas a Agentes Públicos

No ano de 2025, não houve aplicação de sanção a agente público.

3.7 Outras atividades

A verificação da situação dos servidores da Ufopa, nos sistemas correccionais para emissão de declaração de inexistência de PAD, Sindicâncias e afins, resultou no quantitativo de 45 (quarenta e cinco) declarações emitidas pela Corregedoria no período.

Em síntese, para o período de janeiro a dezembro de 2025 foram identificadas as seguintes atividades desta unidade setorial:

Descrição da atividade	Quantidade
Denúncias encaminhadas pelo sistema Fala.BR para análise	38
Comunicações de outros setores	2
Processos oriundos da Comissão de Ética	5
Análise Inicial de Admissibilidade	34
Procedimentos Investigativos instaurados	9
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	3
Penalidades aplicadas a discentes	0
Procedimentos a serem instaurados	19
Procedimentos arquivados	2
Procedimentos em andamento (Pad, Sindicância, Pad Discente, IPS)	54

Tabela 4 Atividades correccionais no exercício de 2025. Fonte: Corregedoria.

4. CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

Durante o ano de 2025 as capacitações à distância oferecidas pela CGU foram de fundamentais para a atualização quanto às 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 para reuniões virtuais contribuiu significativamente para dirimir dúvidas e fortalecer a segurança jurídica dos trabalhos correccionais.

As principais capacitações realizadas no período foram:

- ePAD - PEC - Uso do Processo Eletrônico Correccional em Admissibilidades na prática, realizado em 25/02/2025;
- Encontro de Corregedorias das Instituições de Ensino Superior, realizado de 03/06/2025 a 05/06/2025;
- Treinamento E-pad Procedimento Acusatório – Ente Privado (PAR), realizado em 02/10/2025;
- Bastidores correccionais - Da Inspeção à Maturidade, realizado em 09/10/2025;
- Processo Administrativo Disciplinar – PAD, realizado de 21 a 24/10/2025.

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 e representações encaminhadas à Corregedoria, um total de 34 processos foram examinados, buscando a apuração preliminar da existência de autoria e materialidade de ilícitos praticados contra a Administração.

Independentemente da magnitude da perniciosidade, as irregularidades denunciadas e que passaram por avaliação desta coordenação estão relacionadas às seguintes classes de riscos à integridade:

Classe	Irregularidades	Fundamento
Conflitos interpessoais	Falta de urbanidade; Manifestação de despreço; Injúria, calúnia e difamação.	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
Fraudes	Apresentação de Diploma ou documento falso; Falsidade ideológica; Fraude no sistema de cotas e auxílios.	Código Penal, art. 297-305.
Abandono de Cargo	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
Assédio Moral	Exposição do servidor a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada; Exercício abusivo de poder hierárquico com o objetivo de desestabilizar a vítima; Condutas que degradem as condições de trabalho; Isolamento funcional, sobrecarga desproporcional de tarefas ou esvaziamento de atribuições com intuito persecutório.	Lei nº 8.112/90: Arts. 116, IX e XI; 117, IV; 132, VII
Discriminação	Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência	Lei nº 8.112/90:

	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.	Art. 116, IX e XI
--	--	-------------------

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

6. ANÁLISE QUANTITATIVA DA EVOLUÇÃO PROCESSUAL

Com o objetivo de conferir maior transparência e fundamentação à gestão correcional, apresenta-se nesta seção a análise quantitativa da evolução dos procedimentos disciplinares no período de janeiro de 2023 a janeiro de 2026. Os dados a seguir foram extraídos dos registros internos da Corregedoria, do sistema SIPAC e do sistema e-PAD/CGU.

6.1 Panorama geral do triênio 2023-2025

No período de referência, a Corregedoria Setorial instaurou um total de 71 (setenta e um) processos, dos quais 15 (quinze) foram finalizados, resultando em 56 (cinquenta e seis) processos em andamento em janeiro de 2026. A distribuição anual é a seguinte: dos 21 processos instaurados em 2023, restam 10 em andamento; dos 14 instaurados em 2024, restam 10; a totalidade dos 34 processos abertos em 2025 permanece em andamento; e em janeiro de 2026 foram abertos mais 2 processos.

6.2 Processos instaurados, finalizados e em andamento por exercício

A tabela abaixo discrimina, mês a mês, o número de processos instaurados em cada exercício, acompanhado dos totais de processos finalizados e em andamento por ano.

Mês	2023	2024	2025	2026
Janeiro	0	1	0	2
Fevereiro	1	0	0	-
Março	1	0	1	-
Abril	3	3	0	-
Mai	2	6	0	-
Junho	0	0	1	-
Julho	0	2	14	-
Agosto	2	0	9	-
Setembro	1	1	0	-
Outubro	1	0	5	-

Novembro	1	0	4	-	
Dezembro	9	1	0	-	
Total abertos	21	14	34	2	71
Finalizados	11	4	0	0	15
Em andamento	10	10	34	2	56

Tabela 6 — Processos abertos, finalizados e em andamento por exercício. Fonte: Corregedoria/Sipac.

6.3 Evolução mensal dos processos em tramitação

A tabela a seguir apresenta a evolução mensal do número de processos em tramitação, computados de forma acumulada ao longo de cada exercício. As finalizações são descontadas no balanço de encerramento do exercício, e o saldo líquido resultante constitui a base inicial do exercício subsequente.

Mês\Ano	2023	2024	2025	2026
Janeiro	0	19	28	56
Fevereiro	1	19	28	-
Março	2	19	29	-
Abril	5	22	29	-
Mai	7	28	29	-
Junho	7	28	30	-
Julho	7	30	44	-
Agosto	9	30	53	-
Setembro	10	31	53	-
Outubro	11	31	58	-
Novembro	12	31	62	-
Dezembro	21	32	62	-
Finalizados	3	4	8	15
Em tramitação	18	28	54	56

Tabela 5 — Processos em tramitação — acumulado mensal. Fonte: Corregedoria/Sipac.

6.4 Origem dos processos instaurados em 2025

Os 34 processos instaurados no exercício de 2025 tiveram a seguinte origem: 26 processos resultaram de denúncias recebidas no próprio ano de 2025, compreendendo 38 manifestações encaminhadas via plataforma Fala.BR, 5 processos oriundos da Comissão de Ética e 2 comunicações, encaminhadas pelos setores Pro-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP e Instituto de Biodiversidade e Florestas – IBEF, consolidados em 26 processos em razão da coincidência de objeto e de denunciado entre diversas manifestações. Os 8 processos restantes referem-se a denúncias recebidas em 2024, cuja instauração formal ocorreu no

exercício de 2025, em decorrência da limitação de pessoal da unidade no período.

6.5 Impacto operacional e efeito da ampliação da equipe

A análise da distribuição mensal dos processos abertos em 2025 revela concentração expressiva nos meses de julho e agosto, quando foram instaurados 23 processos (14 e 9, respectivamente). Essa concentração decorre do acúmulo de denúncias já analisadas que aguardavam formalização e que puderam ser instauradas em bloco quando houve condição operacional mínima.

A ampliação da equipe para três servidores a partir de 29 de agosto de 2025 produziu efeito qualitativo perceptível na gestão processual. Nos quatro meses subsequentes (setembro a dezembro), foram instaurados 10 novos processos e finalizados 8 (todos de 2023), indicando que a equipe atual passou a equilibrar instauração, condução e finalização de processos. A taxa de finalização observada no período foi de aproximadamente 2 processos por mês.

7. AVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECIONAL - CRG-MM 3.0

7.1 O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0)

O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), desenvolvido e gerido pela CRG/CGU, é o instrumento oficial de avaliação e aprimoramento das Unidades Setoriais de Correição integrantes do (SISCOR). Em sua versão 3.0, adotada no exercício de 2025, o modelo estrutura-se em cinco níveis de maturidade progressivos: Nível 1: Inicial, Nível 2: Padronizado, Nível 3: Integrado, Nível 4: Gerenciado e Nível 5: Otimizado.

A avaliação organiza-se em 26 Áreas-Chave de Processo (KPAs), distribuídas pelos níveis 2 a 5, e estruturadas em torno de quatro elementos de avaliação:

- Serviços e papel da atividade correcional;
- Gerenciamento de pessoas;
- Gerenciamento do desempenho e transparência; e
- Governança e relacionamento organizacional.

Para cada KPA, são verificadas atividades essenciais segundo dois parâmetros:

- Existência que comprova a existência normativa ou formal da prática e
- Institucionalização que comprova a efetiva execução no cotidiano da unidade.

A atividade é classificada como Existente e Institucionalizada (EI) somente quando ambos os parâmetros são satisfeitos.

O enquadramento em um dado nível de maturidade exige que todas as atividades

essenciais dos KPAs daquele nível, bem como dos níveis anteriores, estejam classificadas como EI. A Corregedoria realizou sua primeira autoavaliação formal segundo o CRG-MM 3.0 no exercício de 2025, analisando sua situação em relação às 26 KPAs e respectivas atividades essenciais.

7.2 Resultado da Autoavaliação

A autoavaliação realizada pela Corregedoria no exercício de 2025 indicou que a unidade encontra-se enquadrada no Nível 1 - Inicial do CRG-MM 3.0. Esse nível caracteriza unidades que ainda não completaram todas as atividades essenciais do Nível 2, independentemente do grau de avanço nos níveis superiores. Trata-se, contudo, de resultado compatível com a trajetória institucional da unidade, que apenas em setembro de 2025, com a aprovação do Regimento Interno da unidade, consolidou sua base normativa como Corregedoria Setorial formalmente constituída.

Os resultados quantitativos da autoavaliação são os seguintes: no Nível 2 (Padronizado), das 26 atividades essenciais avaliadas, 11 foram classificadas como Existentes e Institucionalizadas (EI), correspondendo a 42% de conclusão desse nível; no Nível 3 (Integrado), 2 das 13 atividades (15%) foram classificadas como EI; no Nível 4 (Gerenciado), 1 das 10 atividades (10%); e no Nível 5 (Otimizado), nenhuma das 10 atividades alcançou a classificação EI. Esses dados evidenciam que a unidade, embora ainda no Nível 1, já apresenta progresso concreto em direção ao Nível 2, com quase metade das atividades desse nível institucionalizadas.

7.3 Principais Avanços e Lacunas Identificadas

O principal avanço observado no exercício de 2025 é de natureza institucional: a aprovação do Regimento Interno pela Resolução CONSUN nº 323/2025-GABINETE, combinada com a alteração de nomenclatura de CPADS para Corregedoria Setorial, conferiu à unidade a base normativa necessária para a implementação das práticas previstas no CRG-MM. Esse marco habilitou a classificação como EI de diversas atividades que, antes de setembro de 2025, não dispunham de respaldo normativo interno suficiente.

As principais lacunas identificadas concentram-se em atividades que exigem formalização de procedimentos internos ainda não completamente mapeados ou documentados. O mapeamento dos processos de trabalho da unidade, previsto no Plano de Integridade 2025-2027 como medida prioritária, constitui pré-requisito para a institucionalização de diversas outras atividades dos Níveis 2 e 3. A ausência de orientações formalizadas sobre resguardo de dados sigilosos, guarda de evidências, planos de trabalho

para comissões e análise de regularidade de processos são exemplos de lacunas que, uma vez supridas pelo mapeamento, tendem a elevar significativamente a pontuação da unidade.

Também merecem atenção a implementação de ações de orientação acerca de matéria correcional, com vistas à prevenção de infrações disciplinares na comunidade universitária, e o estabelecimento de área de transparência ativa no portal institucional com informações atualizadas sobre a Corregedoria, ambas atividades previstas para o próximo ciclo.

7.4 Prioridades para Avanço de Maturidade

Para fins de progressão ao Nível 2 - Padronizado, a unidade deverá concentrar esforços nas 15 atividades essenciais ainda não classificadas como EI nesse nível. Com base na análise realizada, identificam-se como prioridades imediatas: (i) a conclusão e publicação do mapeamento dos processos de trabalho da unidade, que habilitará a formalização de diversas práticas de forma simultânea; (ii) a elaboração de instrução normativa ou procedimento operacional padrão sobre tratamento de dados sigilosos, guarda de evidências e uso da matriz de responsabilização do e-PAD, tanto para procedimentos investigativos quanto para processos acusatórios; (iii) a formalização do plano de trabalho como instrumento obrigatório das comissões disciplinares; (iv) a elaboração de trilha de conhecimento para os servidores da unidade, com base na identificação de competências necessárias; e (v) a implementação de mecanismos de disseminação interna do conhecimento adquirido em capacitações.

O avanço nessas frentes, em conjunto com as medidas já previstas no Plano de Integridade 2025-2027, cria as condições necessárias para que a Corregedoria alcance o Nível 2 no próximo ciclo de autoavaliação, que deverá ocorrer em 2026, consolidando um patamar de padronização e formalização das suas práticas correcionais compatível com as exigências do SISCOR.

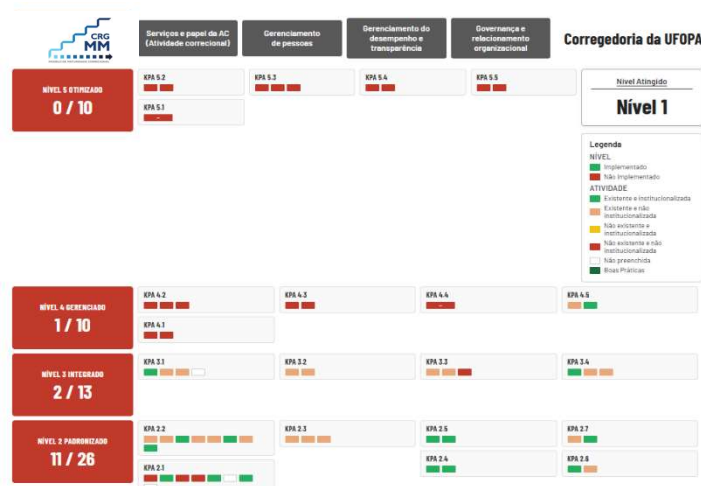


Figura 1 Autoavaliação Maturidade Correcional CRG-MM 3.0

8. PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVAS

8.1 Gestão de pessoal e composição de comissões

O principal desafio enfrentado pela Corregedoria Setorial está relacionado à gestão de pessoas. Embora a equipe tenha sido ampliada para três servidores em agosto de 2025, o quadro permanece reduzido diante do volume de demandas acumuladas. A formação de comissões disciplinares constitui dificuldade adicional relevante, uma vez que a instituição não dispõe de banco permanente de membros com o perfil técnico desejável para a apuração disciplinar, tampouco com experiência nas áreas afetas à conduta dos investigados.

Soma-se a esse cenário o fato de que os servidores designados para compor comissões acumulam atribuições em suas unidades de origem, sejam na área administrativa ou acadêmica. A conciliação de agendas entre os membros constitui obstáculo recorrente, contribuindo para a morosidade processual.

As frequentes substituições de membros ao longo dos trabalhos também comprometem a continuidade e a proficiência técnica das comissões, contribuindo para o alargamento de prazos e, por vezes, prejudicando a apuração adequada dos fatos.

8.2 Registro e atualização no sistema e-PAD

O registro de procedimentos e a respectiva atualização no sistema e-PAD, de uso obrigatório pelas unidades do SISCOR, tem sido realizado de forma gradativa, em função de critérios de prioridade estabelecidos pela Coordenação. A regularização completa dos registros permanece como meta para o exercício de 2026, com vistas à plena conformidade junto à CGU.

8.3 Perspectivas para 2026

As principais perspectivas para o próximo período incluem a realização, em articulação com o setor de capacitação da Ufopa, de cursos voltados à formação de servidores para composição de comissões disciplinares, visando à constituição de um banco de membros qualificados. Pretende-se, igualmente, promover campanhas e informes educativos destinados à comunidade universitária, com o objetivo de divulgar a atuação da Corregedoria e contribuir para a prevenção de infrações disciplinares.

No plano operacional, buscar-se-á a consolidação do equilíbrio entre instauração e finalização de processos, com foco na redução progressiva do passivo processual mediante a priorização de processos por antiguidade e complexidade. A implementação plena do sistema

e-PAD pelas comissões processantes também figura entre os objetivos do próximo exercício, visando à maior objetividade e uniformização dos trabalhos correcionais.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exercício de 2025 foi marcado por transformações relevantes na estrutura organizacional da Corregedoria Setorial da Ufopa. No plano institucional, a Corregedoria consolidou sua condição de unidade formalmente instituída com a aprovação do Regimento Interno pela Resolução CONSUN n.º 323/2025, conferindo-lhe a base normativa necessária para o pleno exercício de suas atribuições em conformidade com as diretrizes da CGU e do SISCOR. No plano operacional, a unidade experimentou crescimento expressivo da demanda, com 34 processos instaurados com aumento de 150% em relação ao exercício anterior.

A ampliação da equipe a partir de agosto de 2025 representou avanço estrutural significativo, permitindo o início do equilíbrio entre a demanda de instaurações e a capacidade de condução e finalização de processos. Os 8 processos finalizados no último quadrimestre do ano evidenciam que a nova configuração de pessoal produziu resultados concretos.

Não obstante, o passivo de 56 processos em andamento em janeiro de 2026 demanda atenção contínua e planejamento estratégico. As capacitações oferecidas pela CGU, as reuniões promovidas no âmbito do SISCOR e a adoção do sistema e-PAD como ferramenta central de gestão dos procedimentos foram elementos fundamentais para a qualificação e a uniformização do trabalho correcional ao longo do período.

A Corregedoria Setorial reafirma seu compromisso com a condução técnica e imparcial dos procedimentos disciplinares, buscando assegurar a regularidade administrativa e o fortalecimento da integridade institucional da Ufopa.

É o Relatório

Santarém, 25 de fevereiro de 2026.

Janete Aparecida de Sousa
Coordenadora
Portaria nº396/2025/Reitoria, de 19/11/2025