



UFCSPA

Relatório de Gestão
Correcional UFCSPA
2025

**Universidade Federal de Ciências
da Saúde de Porto Alegre**
Rua Sarmiento Leite, 245
Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil
CEP 90050-170 • Fone +55 (51) 3303-8700
www.ufcspa.edu.br • facebook.com/UFCSPA
instagram.com/UFCSPAoficial
x.com/UFCSPA • youtube.com/UFCSPA



Jennifer Saffi

Reitora

Rafael José Vargas Alves

Vice-reitor

Karina Cunha Nascimento

Assessora de Processos Disciplinares e Sindicâncias

Rita Stamer Neves Schena

Substituta da Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias

Laura Ramos da Silva

Estagiária de Direito da Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL 2025

Relatório de Gestão do exercício de 2025 apresentado aos órgãos de controle interno e externo conforme Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

1. Apresentação.....	5
2. Contextualização Institucional.....	6
2.1 A Federal da Saúde.....	6
2.2 Integridade na UFCSPA e o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.....	6
2.3 A Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias da UFCSPA.....	7
3. Modelo de Maturidade Correccional - CRG-MM.....	10
4. Estrutura administrativa e Força de trabalho.....	14
4.1 Estruturas organizacional e física.....	14
4.2 Da força de trabalho.....	15
4.2.1 Da força de trabalho na UFCSPA.....	15
4.2.2 A força de trabalho na unidade correccional da UFCSPA.....	16
5. Atividades correccionais no exercício.....	19
5.1 Procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados em 2025.....	19
5.1. Dos resultados das apurações e decisões proferidas.....	21
5.1.2 Processos Administrativos Disciplinares Discentes (PDD).....	21
5.1.3 Painel Correição em Dados.....	22
5.1.4 Série histórica.....	23
5.2 Emissão de certidões.....	25
5.3 Compromisso com a integridade institucional.....	25
5.3.1 Comitê de Apoio à Gestão da Integridade da UFCSPA - Unintegridade.....	26
5.3.2 Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (CPPEAD).....	26
6. Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações.....	27
6.1 Do exame de materialidade: distinção entre atos administrativo-pedagógicos e infrações disciplinares.....	27
6.2 Perfil temático das demandas e volumetria de assuntos em 2025.....	28
7. Análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas.....	29
7.1 Assédio moral.....	29
7.2 Erros procedimentais e inobservância de normas legais e regulamentares.....	31
8. Ações exitosas.....	31
9. Riscos de corrupção.....	32
10. Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações.....	34
11. Considerações finais.....	35

1. Apresentação

O presente Relatório de Gestão Correcional consolida o diagnóstico técnico-operacional das atividades conduzidas pela Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias (APS) da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), abrangendo o período de janeiro a dezembro de 2025.

A elaboração deste documento fundamenta-se no cumprimento da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, que regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, em consonância com o Decreto nº 5.480/2005. Mais do que uma formalidade administrativa, o relatório visa:

- Accountability e transparência: prestar contas à sociedade e aos órgãos de controle sobre a regularidade e eficiência do exercício do poder disciplinar;
- Avaliação de desempenho: mensurar a capacidade operacional da APS-UFCSPA mediante a análise da estrutura administrativa, força de trabalho e conformidade com o Modelo de Maturidade correcional (CRG-MM);
- Gestão de riscos: identificar recorrências de infrações e vulnerabilidades institucionais, permitindo a adoção de medidas preventivas e mitigadoras.

Em observância ao art. 34 da Portaria Normativa nº 27, o documento apresenta dados estatísticos sobre instaurações, julgamentos e sanções aplicadas. A análise transcende o aspecto meramente quantitativo, promovendo o reconhecimento de causas e a eficácia das soluções implementadas.

Adicionalmente, o relatório expõe um panorama das boas práticas correcionais, as dificuldades estruturais enfrentadas e as propostas de ações para o próximo exercício.

Nesse sentido, o intuito deste instrumento é fortalecer a governança pública na UFCSPA, promovendo o equilíbrio entre o caráter sancionador e a dimensão pedagógica da atividade correcional, busca-se não apenas a lisura administrativa, mas o aprimoramento do diálogo com a comunidade universitária e a consolidação de uma cultura de integridade institucional.

2. Contextualização Institucional

2.1 A Federal da Saúde

A Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSA) consolida-se como a única instituição federal de ensino superior do Brasil com especialização exclusiva na área da saúde. Sediada no Centro Histórico de Porto Alegre e vinculada ao Ministério da Educação, a UFCSA é reconhecida pela excelência acadêmica, sustentada por indicadores de alta performance, figurando, nos rankings nacionais, como a segunda melhor graduação do Brasil e a melhor graduação do Rio Grande do Sul.

Em consonância com o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2020-2029), a Universidade orienta-se pelas seguintes diretrizes estratégicas:

Missão	Produzir e compartilhar conhecimento e formar profissionais da área das ciências da saúde com princípios humanistas e responsabilidade social.
Visão	Ser instituição inovadora e inclusiva, referência nacional no ensino na saúde e produtora de conhecimento de impacto internacional.

2.2 Integridade na UFCSA e o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

Alinhada ao seu propósito de servir à sociedade com excelência, a Universidade posiciona a integridade pública como o alicerce fundamental de sua estratégia de governança. Para garantir uma gestão responsável e transparente, a instituição promove uma cultura de conformidade focada em quatro pilares essenciais: prevenção, detecção, punição e remediação de irregularidades, fraudes ou desvios de conduta. Tal diretriz fortalece a ética institucional e assegura a proteção dos recursos e da imagem da Universidade perante a comunidade acadêmica e a sociedade.

Desse modo, a responsabilização de agentes públicos e de pessoas jurídicas que praticam atos lesivos é imprescindível para preservar a integridade pública, fortalecer a

confiança da sociedade nas instituições públicas e garantir a qualidade dos serviços prestados.

É nesse contexto que as unidades setoriais de correição (USCs) desempenham um papel estratégico no processo de responsabilização de agentes públicos e pessoas jurídicas. Sua atuação é indispensável para garantir um serviço público íntegro, contribuindo diretamente para a prevenção de danos patrimoniais e para a promoção do uso eficiente dos recursos públicos, fortalecendo não apenas a integridade pública, mas também a confiança e a credibilidade entre o poder público e a sociedade, consolidando os pilares de uma governança responsável e ética.

O fortalecimento da integridade pública, sustentado pelo trabalho das corregedorias e pela responsabilização de agentes públicos e pessoas jurídicas, deve ser compreendido como um conjunto de procedimentos institucionais que asseguram que a Administração Pública permaneça alinhada ao seu propósito fundamental: entregar os resultados esperados pela população de maneira adequada, imparcial e eficiente. Para isso, a sociedade pode contar com o trabalho realizado pela área da correição, que é uma das áreas fundamentais de atuação da Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Corregedoria-Geral da União (CRG).

O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor), fundamentado pelo Decreto nº 5.480/2005, estabelece o marco regulatório para a integração das atividades de prevenção e apuração de irregularidades no serviço público. Estruturado de forma sistêmica, o SisCor possui a CGU como órgão central, à qual se vinculam tecnicamente as unidades setoriais de correição. Esse arranjo institucional promove a harmonização normativa e a cooperação técnica entre os órgãos, essencial para a higidez dos processos disciplinares no âmbito da Administração Pública Federal.

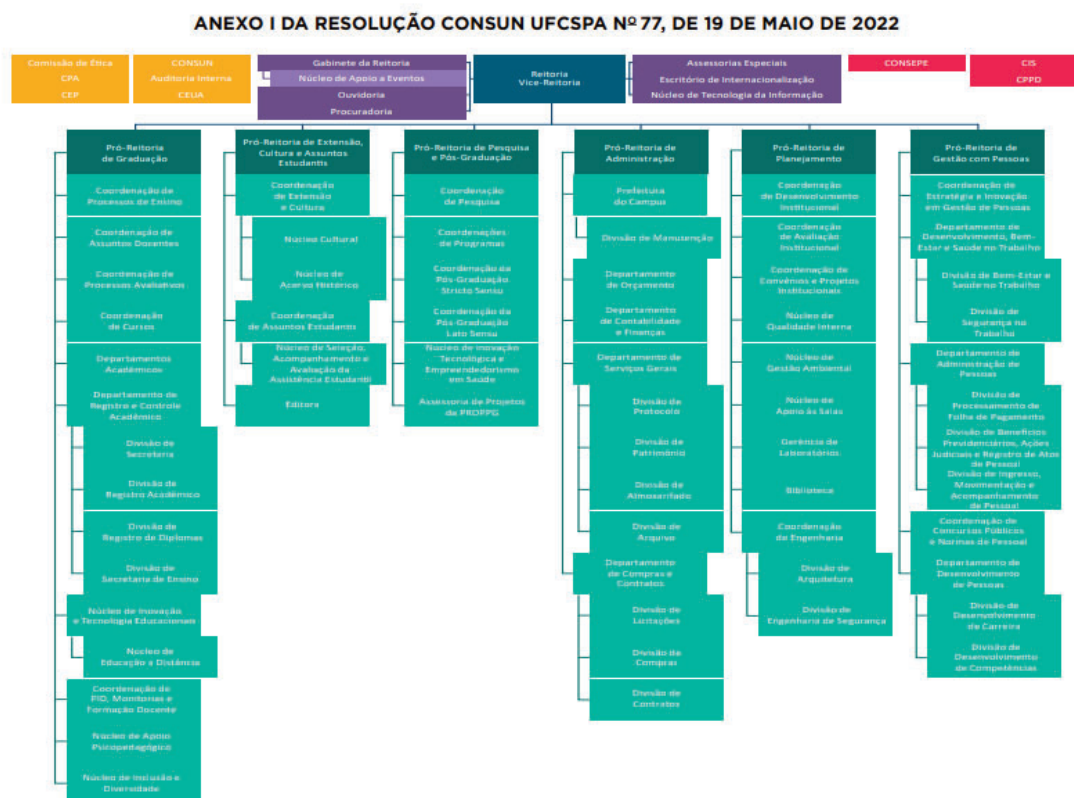
2.3 A Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias da UFCSPA

No âmbito da UFCSPA, a unidade responsável pela realização das atividades correcionais é a Assessoria de Processos Disciplinares e Sindicâncias (APS), a qual integra o SisCor, como unidade setorial de correição.

A APS constitui uma assessoria especial vinculada à Reitoria, como poderá ser observado do organograma da instituição, cuja estrutura organizacional demonstra a

reciprocidade da conexão e comunicação de suas unidades em prol do cumprimento de sua missão institucional:

Figura 1. Organograma Institucional



A APS tem como atribuição prestar assessoramento técnico no que concerne ao atendimento das demandas pertinentes aos procedimentos investigativos e disciplinares, cadastros, registros, análises e interação junto aos órgãos de controle em âmbito correccional, nos termos do art. 20, inciso IV, do Regimento Geral da UFCSPA.¹

Os objetivos da APS são aqueles visados pelo Siscor e estão estabelecidos no art. 3º da Portaria Normativa da CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, que assim dispõe:

Art. 3º São objetivos do Siscor:

- I - prevenir a prática de ilícitos administrativos;
- II - combater a corrupção;
- III - contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública;
- IV - atuar de forma cooperativa com os órgãos e entidades; e
- V - participar ativamente do sistema de integridade pública.

E no intuito de atingir aos citados objetivos, a Portaria Reitoria UFCSPA nº 232, de 24 de setembro de 2024, especificou as atribuições da APS, atribuindo à assessoria as atividades a seguir delineadas:

Art. 1º Atribuir à Assessoria Especial da Reitoria para Processos Disciplinares e Sindicâncias (APS), as seguintes atividades:

- I - assessorar a autoridade máxima da UFCSPA nos assuntos pertinentes à área de correição, expedindo documentos preparatórios e realizando diligências necessárias para subsidiar os atos decisórios da autoridade;
- II - realizar, quando solicitado pela autoridade máxima da UFCSPA, procedimentos investigativos;
- III - orientar e apoiar os trabalhos das comissões em procedimentos investigativos e correccionais, prezando pela uniformização de procedimentos e legalidade dos atos praticados;
- IV - atestar a participação de servidores nos procedimentos investigativos e correccionais;
- V - registrar e manter as informações atualizadas nos sistemas informatizados da Corregedoria Geral da União (CGU), especialmente nos sistemas e-PAD, CGU-PAD, CGU-PJ e demais sistemas informatizados relacionados à atividade correccional, consoante políticas de uso em vigor, em atendimento ao art. 5º, incisos V, VI, do Decreto nº 5.480, de 2005;
- VI - promover iniciativas voltadas à prevenção, conscientização e orientação da comunidade universitária sobre infrações disciplinares;
- VII - participar de atividades que exijam ações conjuntas das unidades integrantes do Siscor, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades que lhes são comuns;
- VIII - promover a divulgação e transparência de dados acerca das atividades de correição no âmbito da UFCSPA, de modo a propiciar o controle social, com resguardo das informações restritas ou sigilosas;
- IX - realizar a prospecção e análise das informações correccionais para subsidiar a formulação de estratégias visando à prevenção e mitigação de riscos organizacionais.

A APS, no exercício de suas competências regimentais, reafirma seu alinhamento estratégico aos valores da UFCSPA, atuando de forma transversal para assegurar a conformidade e a ética institucional. O compromisso da unidade reflete-se na

busca pela eficácia administrativa e na promoção de um ambiente inclusivo, pautado pela legalidade e pelo interesse público.

Os tópicos subsequentes discriminam a performance operacional da unidade no período de 2025, evidenciando os indicadores de resultados, a resolutividade dos procedimentos e as contribuições da atividade correcional para o fortalecimento do programa de integridade da UFCSPA.

3. Modelo de Maturidade Correcional - CRG-MM

O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) constitui uma metodologia desenvolvida para mensurar o estágio de desenvolvimento administrativo de uma instituição pública. Esta estrutura auxilia as instâncias de controle na formulação de respostas céleres e eficazes a infrações ou ilícitos detectados, funcionando como uma ferramenta estratégica. Sua finalidade transcende o diagnóstico situacional, atuando como um guia para a evolução contínua das práticas de gestão e o alcance da excelência nos resultados institucionais.²

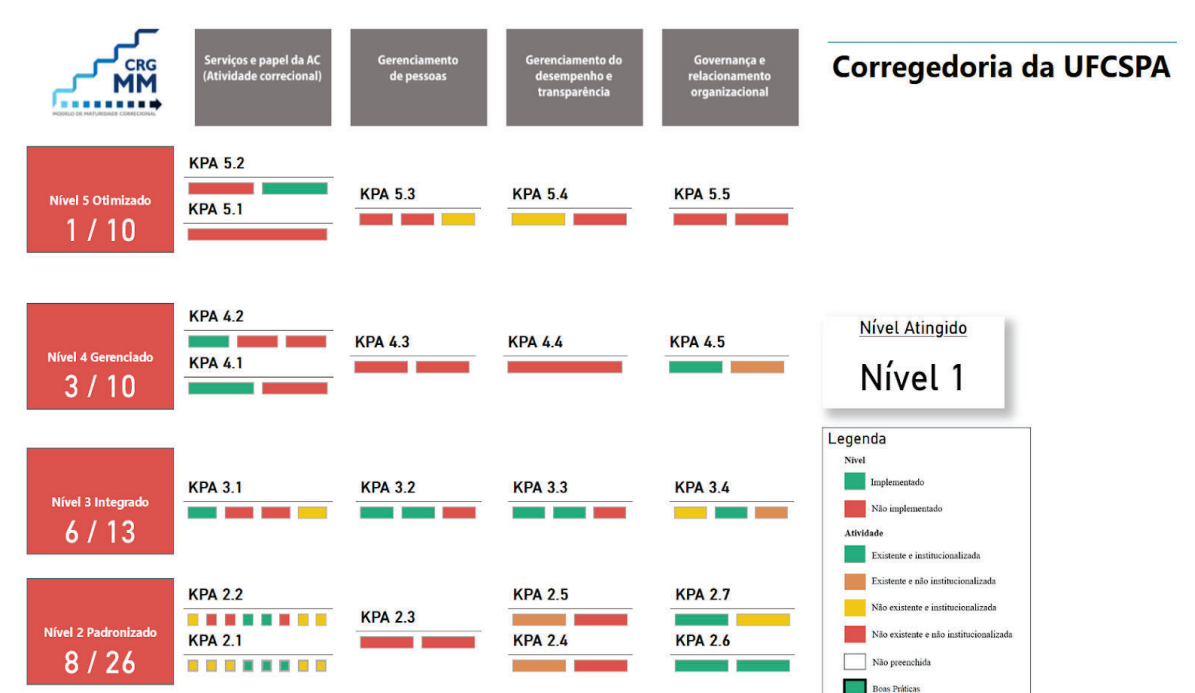
O CRG-MM é estruturado em 5 níveis progressivos, diferenciados pelos graus de desempenho esperados, sendo que cada um dos níveis se divide em 4 elementos que são as áreas avaliadas, com as respectivas características, conforme especifica o Referencial Técnico da CGU. Após alguns aperfeiçoamentos realizados pelo SisCor, em 2024, os 5 níveis do CRG-MM foram assim estabelecidos:

Figura 2. Níveis de Maturidade Correcional



No período de abril a dezembro de 2024, a atividade correcional da UFCSPA foi submetida à autoavaliação do CRG-MM e, com o encerramento da rodada de avaliação CRGMM 3.0, o nível de maturidade obtido pela unidade correcional da UFCSPA (APS), em 2024, foi o Nível 1 - Inicial:

Figura 3. Nível de Maturidade da unidade correcional da UFCSPA



Desse modo, o resultado da autoavaliação de maturidade correcional do CRG-MM demonstrou que, em 2024, a atividade correcional na UFCSPA ainda se enquadrava no nível inicial dos cinco níveis predefinidos no modelo autoavaliativo do SisCor.

A fim de explicitar melhor o que representa esse nível atingido pela UFCSPA, colaciona-se trecho da tabela extraída do Referencial Técnico da CGU, o qual demonstra as características apresentadas pelas unidades setoriais avaliadas com o nível 1 de maturidade:

Figura 4. Descrição dos níveis de maturidade correcional

TABELA I – DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE MATURIDADE CORRECIONAL

I	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade correcional não estruturada. • Os processos de responsabilização são gerenciados de forma isolada. • A qualidade das apurações e análises depende de esforços e habilidades individuais. • Os resultados e o desempenho correcional não são sustentados. • Falta de estrutura e de recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) para o desempenho da atividade. • Os macroprocessos não estão implementados pela organização, isto é, não são executados de forma repetida e sustentada. <p><i>* Todas as USCs são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua autoavaliação e identificado seu real nível.</i></p>
---	--

É importante que se compreenda que o CRG-MM não deve ser considerado um fim em si mesmo, mas, sim, um instrumento de posicionamento estratégico para a organização, permitindo-lhe a avaliação do seu desempenho correcional e o estabelecimento do nível de Maturidade que melhor responde ao seu perfil (Modelo de Maturidade Correcional – CRG-MM – Referencial Técnico – 2022 pág. 9).

Dessa forma, o resultado incipiente alcançado deve ser analisado à luz da realidade institucional. É consabido que as universidades públicas enfrentam desafios significativos decorrentes da restrição orçamentária, que limita a capacidade de investir em infraestrutura, modernização e suporte adequado às atividades acadêmicas e administrativas.

Somado a isso, o reduzido quadro de pessoal, muitas vezes insuficiente para atender às múltiplas demandas, compromete a eficiência na execução de projetos e a qualidade dos serviços prestados à comunidade universitária. Esses obstáculos tornam ainda mais complexa a tarefa de conciliar as exigências crescentes por ensino, pesquisa e extensão com a missão de promover uma educação pública de excelência, ampliando a necessidade de soluções sustentáveis para a gestão institucional.

Especificamente no caso da UFCSPA, é amplamente reconhecido que a universidade apresenta indicadores abaixo da média em comparação com outras instituições de ensino superior, no que diz respeito à relação de servidores por aluno, mesmo quando se considera a alta complexidade e densidade dos cursos da área da saúde.

É importante que se destaque que esse cenário também impacta nas atividades realizadas pela APS e também nos resultados alcançados no CRG-MM da UFCSPA, sobretudo no que concerne à dependência de esforços e habilidades individuais do setor correcional e da falta de estrutura e de recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) para o desempenho da atividade.

Com o propósito não só de avançar no nível de maturidade, mas de aprimorar as atividades correcionais, a UFCSPA procedeu a um aprimoramento da gestão da atividade correcional por meio da institucionalização da APS e com a designação de uma servidora especificamente designada para a unidade correcional, a partir de setembro de 2024.

Nesse contexto, ressalta-se que, até o mês de agosto de 2024, a servidora titular da APS realizava, simultaneamente, as atribuições da APS e as atribuições da Secretaria dos Conselhos Superiores (SECON), o que acabava por inviabilizar, por exemplo, que a APS promovesse atividades preventivas e ações de integração com outros setores da Universidade.

Em acréscimo, ressalta-se que, embora a APS tenha implementado os fluxos dos procedimentos investigativos e acusatórios no SEI-UFCSPA, tenha regularidade nos registros nos sistemas da CGU, especialmente do e-PAD, e na expedição de análises e relatórios de acompanhamento, seria necessário o atendimento pleno dos arts. 5º a 22 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, com a instituição da UCI, para que a UFCSPA possa progredir nos níveis 2 a 5 do CRG-MM.

Para o ciclo de 2026, a APS projeta a continuidade do adensamento técnico de suas atividades, priorizando a execução de diretrizes voltadas à **ascensão para o Nível 2 de maturidade** no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM). Este objetivo estratégico será viabilizado mediante a implementação de medidas administrativas, planejadas e articuladas ao longo do exercício de 2026.

O planejamento das ações será devidamente detalhado por ocasião da elaboração do plano de ação, documento no qual serão especificadas as etapas, os prazos e as unidades parceiras para a realização de cada atividade. Considerando a atual força de trabalho da APS, tem-se que a responsabilidade pela realização das ações competirá exclusivamente à servidora titular da APS.

Essas ações são de fundamental importância para o aprimoramento da atividade correcional, pois contribuem para a melhoria contínua dos processos, para a promoção da integridade, da ética e da eficiência, fortalecendo a transparência e a credibilidade institucional.

4. Estrutura administrativa e Força de trabalho

4.1 Estruturas organizacional e física

A APS constitui uma assessoria especial da Reitoria, não existindo, atualmente, nenhum setor subordinado a ela em sua estrutura organizacional. Está sediada em uma das salas destinadas ao Comitê de Integridade da UFCSPA, denominado *UNINTEGRIDADE*, localizada na Rua Sarmiento Leite, nº 245, sala 604 do Prédio 1, em Porto Alegre/RS.

O espaço físico é compartilhado de forma coordenada entre as unidades que compõem a estrutura de governança institucional: a Comissão de Ética, a Unidade de Gestão da Integridade, a Ouvidoria e a própria APS.

A ocupação do ambiente ocorre sob regime de uso não concomitante, mediante escala pré-estabelecida de dias e horários. Essa organização logística é indispensável para assegurar o estrito sigilo das informações e a preservação do caráter reservado inerente aos tratamentos de cada área.

O espaço conta com instalações físicas e estrutura tecnológica adequadas à sua realidade, considerando a realização de atividades essencialmente remotas, com ambiente de apoio estruturado para atendimentos e reuniões presenciais.

Como canais oficiais de interlocução, a APS disponibiliza uma seção no [site institucional da UFCSPA](#), dedicada à divulgação de materiais de apoio, relatórios de gestão

e demais informações pertinentes à transparência pública. Complementarmente, a unidade mantém um contato telefônico direto (51) 3303-8781, visando ampliar a acessibilidade e garantir maior fluidez na comunicação com cidadãos e administrados

Em relação aos sistemas informatizados, além da utilização dos sistemas internos, a titular e o suplente estão cadastrados e têm acesso ao sistema Fala.BR, e- PAD, CGU-PAD e CGU-PJ, existindo rotina de cadastro e atualização de demandas nos referidos sistemas oriundos da CGU. Além dos sistemas supracitados, a APS utiliza o sistema e-Aud, considerando que as providências atreladas ao modelo de maturidade correcional são realizadas em tal sistema.

4.2 Da força de trabalho

4.2.1 Da força de trabalho na UFCSPA

A UFCSPA conta com um quadro funcional de 605 servidores ativos, distribuídos entre técnicos-administrativos e docentes (incluindo seus substitutos). Além disso, a instituição conta com estagiários administrativos e servidores terceirizados, que desempenham um papel essencial no suporte às atividades da Universidade.

Figura 5: Força de Trabalho na UFCSPA

Total da Força de Trabalho em 2024 (Ativos)	605
Docentes - Ativos	
Efetivos 367	
Substitutos 22	394
Visitantes 03	
Cedidos/requisitados/colaboração técnica 02	
Técnicos - Administrativos - Ativos	
Efetivos..... 208	
Exercício descentralizado para UFCSPA/ exercício provisório / colaboração técnica 03	211
Servidores Inativos	
Aposentados..... 162	228
Pensionistas 66	
Outros	
Cedidos para outro órgão..... 10	12
Licença sem remuneração..... 02	
Estagiários administrativos 31	31

Após um período de decréscimo contínuo, a proporção entre técnicos-administrativos e docentes apresentou um leve aumento em 2024, conforme evidenciado na série histórica (Figura 6). Esse incremento se deve à contratação de novos servidores técnicos, a partir de vagas disponibilizadas pelo MEC.

Apesar do pequeno aumento registrado na série histórica, a proporção entre técnicos-administrativos e docentes vêm decrescendo de forma consistente, conforme gráfico 1. Tal cenário decorre, em grande parte, das limitações impostas pela carreira dos técnicos-administrativos,

Figura 6. Proporção entre técnicos-administrativos e docentes

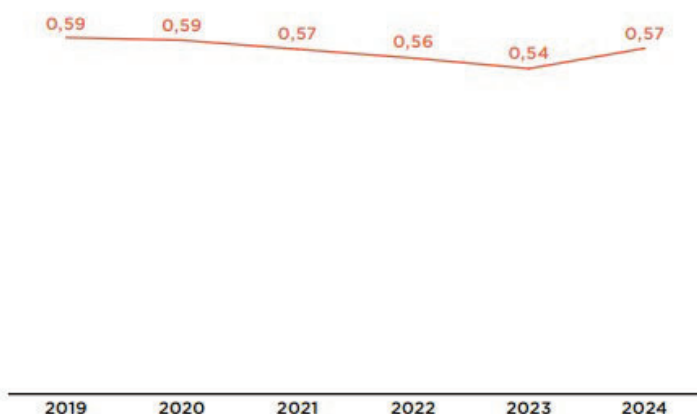


Gráfico 69 - Proporção entre servidores técnicos-administrativos (ativos) e docentes (ativos, exceto substitutos)

A análise da força de trabalho na UFCSPA revela um cenário desafiador, podendo ser destacado que a escassez de pessoal permanece como um dos principais óbices estruturais da instituição.

4.2.2 A força de trabalho na unidade correcional da UFCSPA

Atualmente, a força de trabalho da APS limita-se a uma única servidora efetiva dedicada integralmente à unidade. Essa configuração revela uma fragilidade operacional, visto que a assessora substituta atua de forma intermitente, apenas para suprir ausências

legais da titular, não havendo uma atuação conjunta ou contínua que assegure a robustez dos processos correccionais.

Em abril de 2025, a APS passou a contar com a colaboração de uma estagiária, com carga horária compartilhada entre a Unidade Correccional e a Secretaria dos Conselhos Superiores. Embora o estágio não seja realizado na íntegra na APS, a colaboração proporcionou incremento na celeridade das demandas da APS. O êxito decorrente dessa ampliação da força de trabalho ratifica a urgência de expansão do quadro técnico especializado. A profissionalização e o reforço do corpo administrativo são condições *sine qua non* para mitigar riscos de descontinuidade administrativa e para o aperfeiçoamento dos resultados institucionais.

Tabela 1: Força de trabalho APS

Nome	Formação	Função	Designação
Karina Cunha Nascimento	Graduação em Direito Especialização em Direito Processual Civil	Assessora de Processos Disciplinares e Sindicâncias (titular)	Portaria Reitoria UFCSPA nº 232, de 24 de setembro de 2024
Rita Stamer Neves Schena	Graduação em Direito Especialização em Direito do Trabalho Mestrado em Geografia	Substituta da Assessora Especial da Reitoria para Processos Disciplinares e Sindicâncias	Portaria Reitoria UFCSPA nº 232, de 24 de setembro de 2024
Laura Ramos da Silva	Graduanda em Direito	Estagiária Administrativa do Gabinete da Reitoria, com atuação concomitante na APS e na Secretaria dos Conselhos	

É fundamental registrar que a competência da APS abrange não apenas o corpo funcional, mas também o corpo discente da UFCSPA, conforme estabelecido no Regimento Geral e no Regulamento Disciplinar Discente.

Essa amplitude eleva significativamente a demanda processual, visto que, aos **605 servidores** da instituição, somam-se **2.734 alunos de graduação** (dados do Relatório de Gestão 2024, conforme ilustra a figura a seguir).

Esse universo de **3.339 administrados** sob a jurisdição da APS impõe uma carga de trabalho densa e complexa, exigindo uma capacidade operacional que ultrapassa a atual estrutura de pessoal disponível.

Figura 7. Número de Discentes matriculados no final do segundo semestre de 2024

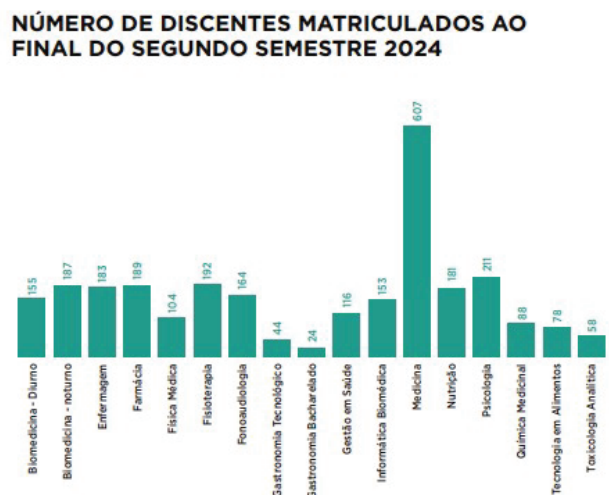


Gráfico 7 - Número de discentes ao final do ano letivo de 2024

*Não reflete cancelamentos, trancamentos de matrícula e alunos que colaram grau até a data de 29/01/2025
Fontes : SIE - aplicação 03.02.90.63

Observa-se, pois, que a escassez de força de trabalho constitui um dos principais desafios estruturais da APS, condição que impacta, indubitavelmente, o resultado da autoavaliação de maturidade correcional do CRG-MM da UFCSPA, sobretudo no que concerne à dependência de esforços e habilidades individuais do setor correcional para o desempenho da atividade.

A análise dos dados revela que o êxito das atividades correcionais repousa, essencialmente, no esforço isolado dos servidores, sendo necessário priorizar o operacional imediato em detrimento do planejamento estratégico correcional.

Somadas às lacunas orçamentárias, essas limitações de pessoal retardam a evolução para níveis de maturidade mais elevados, comprometendo a plena execução das políticas de integridade e a necessária padronização dos fluxos internos.

5. Atividades correcionais no exercício

5.1 Procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados em 2025

Em 2025, a APS registrou o ingresso de 18 (dezoito) demandas, oriundas de encaminhamentos da Ouvidoria, via plataforma Fala.BR, e de representações hierárquicas

formalizadas nos termos do artigo 116, incisos VI e XII, da Lei nº 8.112/1990, que impõe ao agente público o dever funcional de levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo, bem como de representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Somados às novas demandas, dois processos de 2024 tiveram continuidade em 2025. A tabela a seguir detalha essa movimentação:

Tabela 2. Análise quantitativa 2025

Processos provenientes de exercício anterior (2024)	02* * os dois processos remanescentes do exercício anterior versam sobre Investigações Preliminares Sumárias.
Denúncias encaminhadas pela Ouvidoria em 2025 (através de integração entre sistemas FalaBR e e-PAD)	16
Representações hierárquicas (comunicação interna por processo administrativo)	02

Ao recebimento de denúncias ou representações hierárquicas, procede-se ao exame inicial de admissibilidade, etapa basilar da atividade correcional. Essa análise técnica assegura que apenas os expedientes com indícios mínimos de autoria e materialidade sigam para a fase posterior, otimizando os recursos institucionais.

Com base nesse exame preliminar, foram adotados os encaminhamentos sintetizados a seguir:

Tabela 3: Resultados dos exames iniciais de admissibilidade

Encaminhamento	Quantidade	Observações
Arquivamento preliminar	03	Encerrados por ausência de indícios de materialidade ou de autoria.
Instauração de Investigações Preliminares Sumárias (IPS)	04*	Foram instauradas 4 IPS, sendo que uma delas consolidou 4 denúncias distintas, uma vez que estas versavam sobre os mesmos fatos e agentes. Essa medida foi adotada para garantir a economia processual e evitar a duplicidade de atos instrutórios, justificando a reunião dos expedientes em uma única IPS.
Instauração de Processo Disciplinar Discente - Graduação (PDD)	02	Instaurados conforme Regulamento Disciplinar Discente.
Exame de admissibilidade em instrução	06	Refere-se ao número de processos que, ao término do exercício de 2025, estavam em fase de realização de diligências prévias, indispensáveis para a

		análise de indícios mínimos de materialidade e de autoria.
--	--	--

5.1. Dos resultados das apurações e decisões proferidas

No exercício de 2025, a Unidade Correcional gerenciou 6 (seis) Investigações Preliminares Sumárias, sendo 2 (duas) remanescentes de 2024 e 4 (quatro) instauradas no ano corrente. Desse total, 5 (cinco) processos foram submetidos ao julgamento da autoridade, apresentando os seguintes desfechos:

- **Arquivamento por ausência de materialidade:** 03 processos;
- **Arquivamento por prescrição:** 01 processo;
- **Termo de Ajustamento de Conduta (TAC):** 01 processo.

Ressalte-se que, mesmo quando a responsabilização disciplinar foi afastada por prescrição ou ausência de materialidade, a APS emitiu recomendações administrativas em três ocasiões.

Sobre o ponto, necessário observar que a inexistência de fundamento jurídico para o prosseguimento da análise no âmbito correcional, não impede que sejam compartilhados, com as áreas técnicas competentes, os achados identificados durante as apurações, com o intuito de aperfeiçoar a gestão e mitigar eventuais riscos acerca de questões administrativas e pedagógicas relevantes.

5.1.2 Processos Administrativos Disciplinares Discentes (PDD)

No que tange aos procedimentos disciplinares envolvendo o corpo discente, insta salientar que a atuação da APS limita-se ao corpo discente da graduação. Os discentes vinculados à pós-graduação possuem procedimentos com ritos específicos, determinados em regulamentos próprios e que determinam a condução do processo pelos próprios programas de pós-graduação com os quais os estudantes estejam vinculados, atuando a APS apenas como órgão consultivo e orientativo.

No exercício de 2025, foram tratadas 4 denúncias envolvendo discentes da graduação, tendo os seguintes desfechos:

- **Arquivamento por ausência de materialidade:** 2 (sendo uma em juízo de admissibilidade prévio e outra após realização de IPS);
- **Instauração de PDD:** 2

Ao encerramento do exercício, os dois processos disciplinares (PDD) permaneciam em tramitação: um deles em fase de instrução processual; e o outro, cujo julgamento ocorreu ao final de 2025, em fase recursal aguardando decisão definitiva. Tais informações refletem o status atual das demandas na data de emissão deste relatório.

5.1.3 Painel Correição em Dados

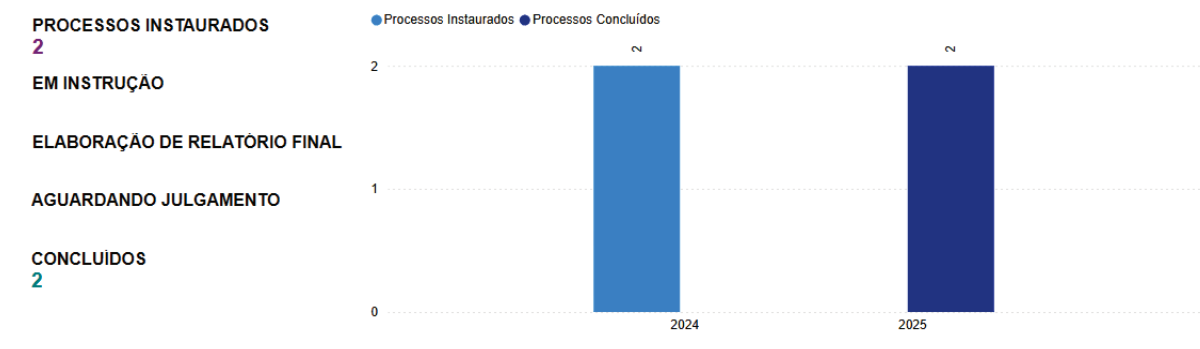
A transparência e o monitoramento das atividades correcionais da UFCSPA são fortalecidos pela utilização do Painel Correição em Dados, plataforma desenvolvida pela Controladoria-Geral da União (CGU). Esta ferramenta consolida informações estratégicas extraídas diretamente do sistema e-PAD, permitindo a análise de indicadores de desempenho, prazos médios de apuração e o perfil das sanções aplicadas em todo o Poder Executivo Federal.

No intuito de proporcionar uma visão fidedigna e comparativa da gestão disciplinar, apresentamos a seguir os principais dados extraídos do referido painel, os quais evidenciam as atividades da APS no exercício:

Processos instaurados e concluídos em 2025



Processos instaurados em 2024 e concluídos em 2025



Cumprir registrar que, conforme as diretrizes da CGU, o sistema e-PAD destina-se exclusivamente ao registro de procedimentos que envolvam agentes públicos, não abrangendo, em regra, os processos disciplinares discentes. Todavia, em virtude da integração entre as plataformas Fala.BR e e-PAD, a Ouvidoria da UFCSPA encaminhou três denúncias envolvendo discentes para a APS utilizando o sistema e-PAD.

Adicionalmente, uma denúncia em face de discente foi recebida diretamente pela APS. Considerando que discentes não são considerados agentes públicos e tendo em vista que a representação foi protocolada fora do fluxo de integração automática entre os sistemas [Fala.BR](#) e e-PAD, esta demanda não foi processada via e-PAD.

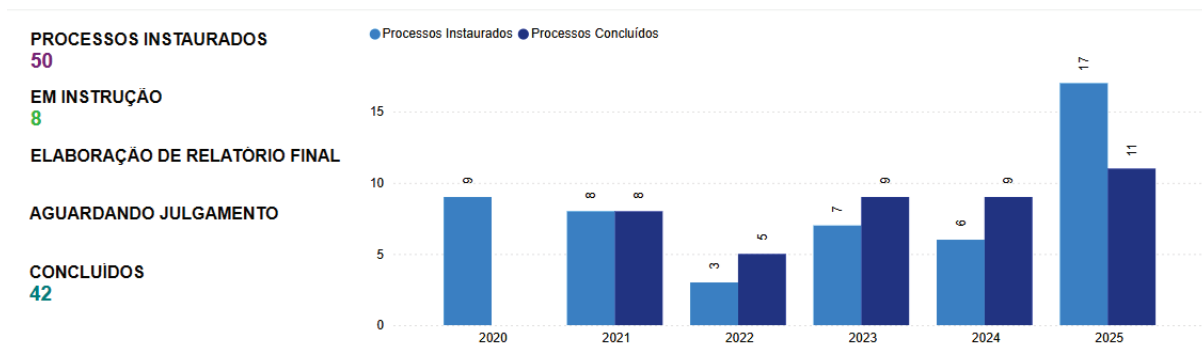
Tal distinção justifica a ocorrência de 17 registros no sistema, em contraste com as 18 demandas efetivamente recebidas pela unidade. Esse procedimento operacional passará por aperfeiçoamento de fluxos procedimentais ao longo de 2026, visando a correta segregação e o tratamento adequado de cada categoria de demanda nas plataformas oficiais.

5.1.4 Série histórica

A APS vem passando por um período de consolidação e fortalecimento institucional, evidenciado pelo avanço em diversas frentes de atuação. Destaca-se, nesse processo, a crescente integração com as demais instâncias voltadas à ética e à integridade na Universidade, tema que será detalhado em tópico oportuno.

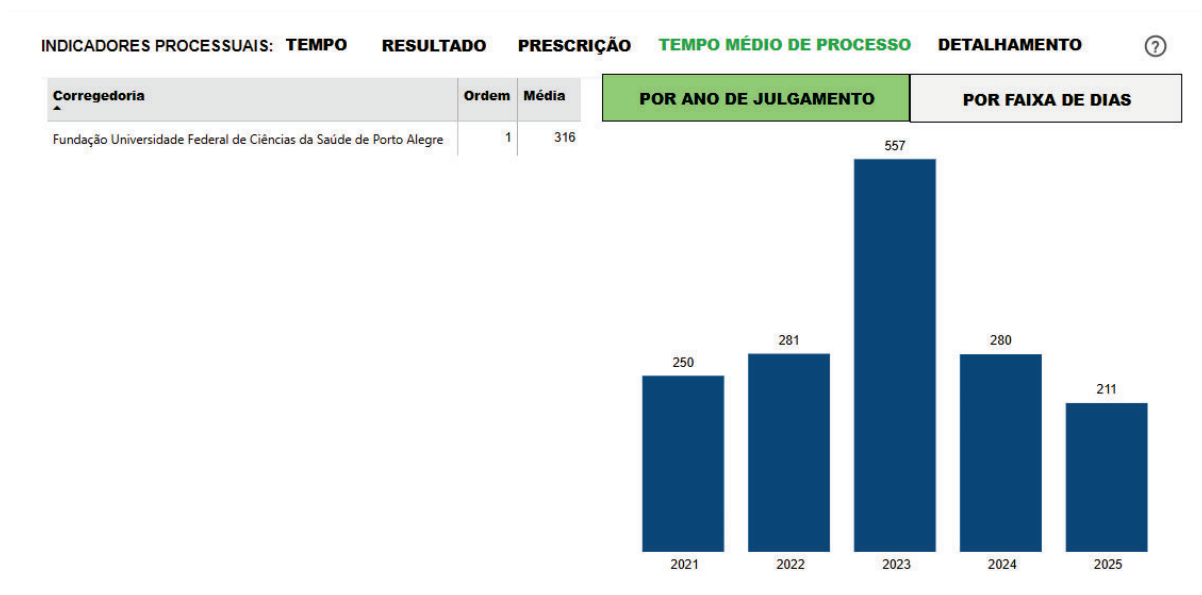
Com o intuito de conferir densidade analítica a esse panorama evolutivo, apresentam-se, a seguir, os dados comparativos dos últimos cinco anos, que demonstram a progressão quantitativa das atividades desenvolvidas pela Unidade no período.

Procedimentos tratados no período 2020-2025



Observa-se um aumento significativo de denúncias e representações tratadas pela APS em 2025, comparando com os anos de 2020 a 2024. Acredita-se que tal acréscimo deu-se mediante a maior divulgação do canal de denúncias pela Ouvidoria, pela implantação e divulgação do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (PPEAD) na UFCSPA e pelo início da consolidação do papel da APS junto à comunidade universitária a partir de uma maior divulgação de suas atribuições e atividades.

Tempo médio de tramitação dos processos no período 2020-2025



Por outro lado, constatou-se uma redução substancial no tempo médio de conclusão dos procedimentos, indicador que ratifica o compromisso da unidade com a eficiência administrativa. Esse resultado é reflexo direto do esforço empreendido tanto na condução célere das instruções de Investigações Preliminares Sumárias (IPS) quanto no suporte técnico e operacional prestado às comissões processantes, otimizando o fluxo das apurações sem prejuízo do rigor analítico

5.2 Emissão de certidões

Adicionalmente, a APS atua na emissão de certidões de antecedentes funcionais, atividade desenvolvida em estreita colaboração com o Departamento de Administração de Pessoas (DAP).

No exercício de 2025, foram expedidas 20 certidões, conforme registros do SEI-UFCSPA, destinadas a servidores em processos de aposentadoria, investidura em novos cargos públicos ou remoção para outros órgãos. Tais documentos cumprem a finalidade de atestar a inexistência de procedimentos administrativos disciplinares em curso, garantindo a regularidade necessária para as movimentações de pessoal.

Tabela 4: Estatística SEI-UFCSPA - emissão de certidões pela APS

Período: a

Considerar apenas processos concluídos

Lista de Desempenho de processos no período (3 registros):

Tipo	Quantidade	Tempo Médio
Processo de aposentadoria por incapacidade permanente	2	126d 43m 40s
Processo de aposentadoria voluntária	7	215d 5h 11m 11s
Processo de vacância de cargo	11	195d 7h 48m 5s

5.3 Compromisso com a integridade institucional

No intuito de realizar o papel preventivo e educativo e orientador da unidade correcional, a APS realizou inúmeras ações em 2025, merecendo destaque duas iniciativas: a consolidação da integração entre a APS e as demais áreas que compõe o sistema de Integridade da UFCSPA e a participação na Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

5.3.1 Comitê de Apoio à Gestão da Integridade da UFCSPA - Unintegridade

A gestão da integridade, no âmbito da UFCSPA, é realizada por diferentes áreas a saber: auditoria interna, unidade correccional, comissão de ética, gestão de pessoas, gestão de riscos, ouvidoria, prevenção a conflito de interesses e nepotismo e transparência e acesso à informação.

No decorrer do exercício, foram realizadas ações visando a maior integração entre as referidas áreas, a fim de compartilhar experiências e otimizar fluxos, permitindo, posteriormente, que se possa compartilhar informações e propor ações e estratégias voltadas ao fortalecimento da integridade pública no âmbito da UFCSPA.

As ações que foram sendo realizadas ao longo do ano foram reconhecidas pela alta gestão da Universidade, culminando na consolidação do grupo com a publicação da Portaria REITORIA UFCSPA No 345, de 17 de dezembro de 2025, que constituiu o Comitê de Apoio à Gestão da Integridade da UFCSPA, com a finalidade de promover a gestão da integridade institucional, por meio do alinhamento da governança e da gestão aos valores constitucionais e aos princípios da Administração Pública, contribuindo para a prevenção, a detecção e a remediação de irregularidades, fraudes, conflitos de interesses e demais práticas incompatíveis com o interesse público.

5.3.2 Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (CPPEAD)

Em janeiro de 2025, foi publicado o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da UFCSPA (PPEAD), por meio da [Portaria REITORIA UFCSPA nº 260, de 29 de janeiro de 2025](#), e, em maio do mesmo ano, foi instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na UFCSPA (CPEAD), por meio da [Portaria REITORIA UFCSPA nº 289, de 14 de maio de 2025](#).

A CPEAD é composta por nove representantes de unidades organizacionais da UFCSPA, responsáveis por propor ações periódicas voltadas à prevenção, ao acolhimento e ao tratamento de denúncias de assédio e discriminação na instituição.

A APS, como uma das unidades integrantes, tem colaborado ativamente desde o início dos trabalhos. Em 2025, a Comissão promoveu inúmeras ações de destaque, tais como:

- Semana de Mobilização Contra o Assédio e a Discriminação: para além de promover a divulgação do PPEAD, especialmente para as pró-reitorias, a ação visou a fortalecer uma cultura institucional baseada no respeito, na escuta qualificada e na equidade;
- Ações de formação (letramento) sobre assédio e discriminação: inicialmente realizada com a alta gestão, passando às Chefias dos Departamentos Acadêmicos e, após, ao Departamento de Nutrição. Em 2026, pretende-se estender a ação a outros departamentos.

O ano de 2025 representou um período de importantes realizações e de consolidação de bases institucionais essenciais para o enfrentamento do tema. As diversas ações desenvolvidas ao longo do ano, de formação, articulação setorial, divulgação do Plano e aprimoramento de fluxos internos, confere especial relevância ao período que se encerra, evidenciando um ciclo particularmente frutífero para o fortalecimento da cultura de respeito, prevenção e integridade na Universidade.

6. Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações

6.1 Do exame de materialidade: distinção entre atos administrativo-pedagógicos e infrações disciplinares

A análise quantitativa das 18 manifestações recebidas pela APS revela que, enquanto 7 casos ensejaram IPS, 2 evoluíram para Processo Disciplinar Discente (PDD) e 3 foram arquivados por ausência de materialidade, indicando a inexistência de elementos mínimos suficientes para a instauração de procedimentos investigativos ou sancionatórios.

Entre as 5 IPS concluídas no exercício, 3 foram arquivadas por ausência de materialidade.

No que concerne ao exame pormenorizado dos arquivamentos por ausência de materialidade, constatou-se que o objeto das manifestações residia, primordialmente, em

insurgências administrativas e controvérsias de natureza acadêmica. Esses casos vinculam-se estritamente ao mérito das esferas didático-pedagógica e da gestão administrativa de fluxos operacionais, carecendo de substrato fático que configure infração funcional passível de apuração disciplinar.

Nesse cenário, a atuação correcional encontra óbice jurídico, uma vez que o poder disciplinar não deve ser instrumentalizado para revisar decisões de mérito administrativo, tais como indeferimentos fundamentados de pleitos, a menos que estes configurem, de forma clara e inequívoca, o desvio de finalidade ou a violação de dever funcional. Sem o nexó entre a ação do servidor e a tipicidade disciplinar, a conduta permanece adstrita à discricionariedade técnica e administrativa.

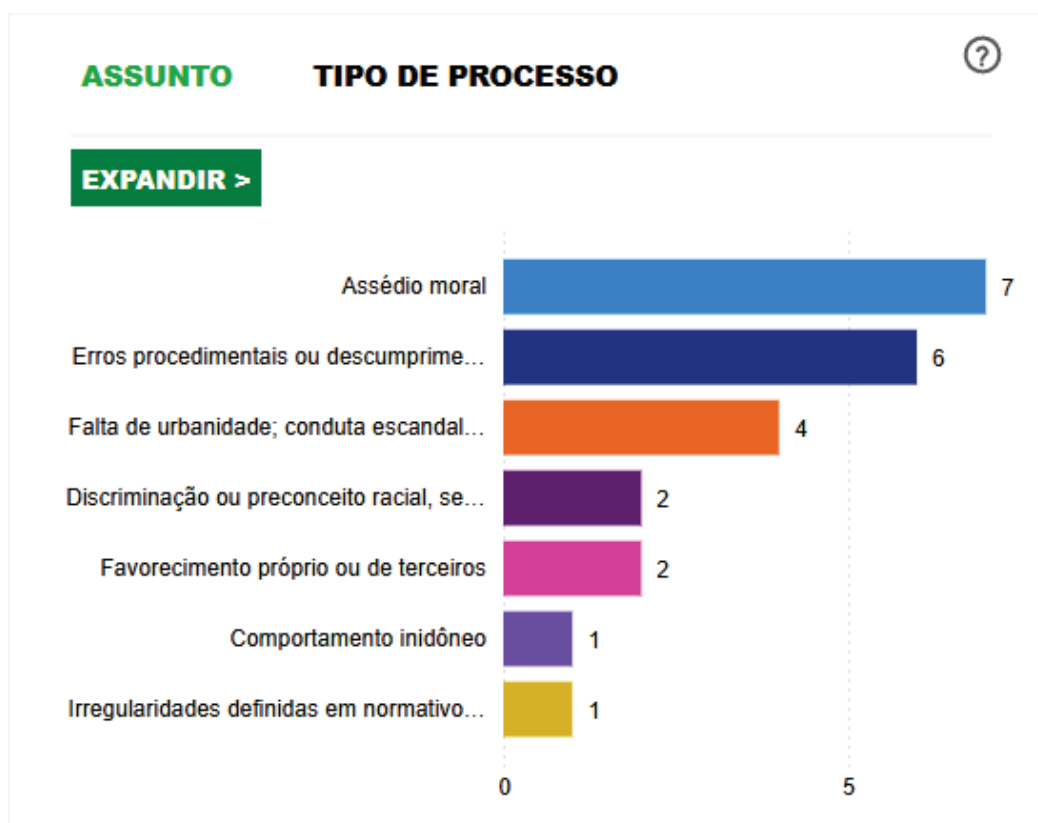
É fundamental delimitar objetivamente a fronteira entre atos de gestão - administrativos ou acadêmicos - e condutas infracionais. Para isso, a aplicação das diretrizes do SisCor ao contexto institucional requer um esforço contínuo de orientação técnica, garantindo a correta transposição dessas normas.

Esse processo de aculturação normativa deve ser pautado pela observância rigorosa à autonomia universitária, garantindo que a supervisão correcional não interfira no mérito das decisões pedagógicas e administrativas legítimas.

Nesse sentido, a APS, durante o exercício de 2025, reuniu-se periodicamente com os membros do Sistema de Integridade da UFCSPA para tratar dessa questão, fomentando uma melhor compreensão mútua sobre o tema. Essa articulação institucional visa otimizar o filtro das denúncias, garantindo que o aparato repressivo seja reservado apenas às situações de real gravidade, preservando a dignidade dos envolvidos e a integridade das práticas pedagógicas.

6.2 Perfil temático das demandas e volumetria de assuntos em 2025

Com base nos dados extraídos do Painel de Dados Correcionais da CGU, foi possível consolidar o panorama das matérias submetidas à análise da APS no exercício de 2025. Os principais eixos temáticos que mobilizaram a atuação desta unidade correcional no referido período compreendem:



Inicialmente, é oportuno ressaltar que a extração desses dados deve considerar a natureza multifacetada das manifestações. Verificou-se que uma única denúncia pode abarcar uma pluralidade de tipificações, razão pela qual o quantitativo de assuntos catalogados não guarda correspondência exata com o número total de processos autuados no período. Dessa forma, as estatísticas aqui apresentadas refletem a densidade e a diversidade das matérias tratadas nas manifestações processadas, e não meramente o volume de ingressos de novos expedientes.

7. Análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas

7.1 Assédio moral

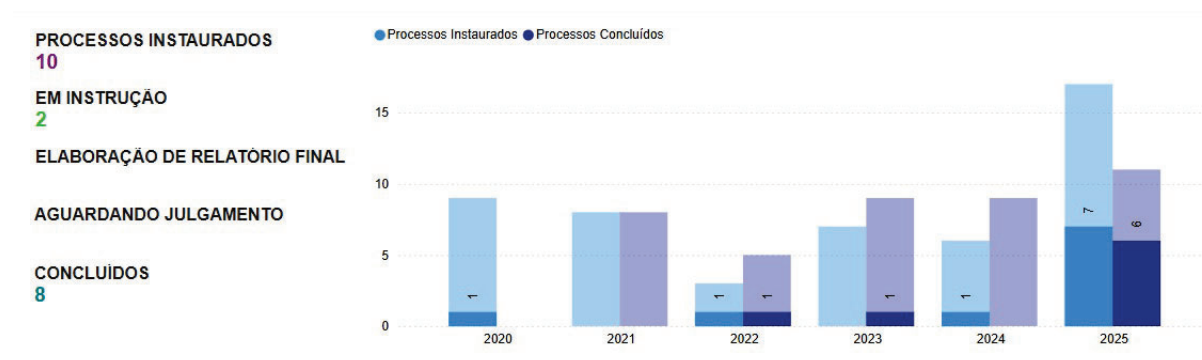
A análise qualitativa dos procedimentos instaurados e monitorados no exercício de 2025 revela uma prevalência de demandas relacionadas a supostas práticas de assédio moral. Tais manifestações concentram-se, primordialmente, no âmbito das relações acadêmicas - envolvendo o corpo docente e discente - e nas interações entre servidores e no exercício de funções de gestão.

A recorrência desses episódios reitera a necessidade de um enfrentamento estruturado. Esse cenário deve ser abordado de forma transversal pela política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, que atua na raiz das insurgências. Mais do que a via correcional repressiva, o tratamento desses casos exige o fortalecimento de estratégias preventivas que promovam a cultura do respeito e a qualificação das relações de trabalho e aprendizagem, mitigando a deflagração de lides administrativas.

Nesse contexto, destaca-se a aprovação do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFCSPA. O documento, amplamente divulgado e disponível no repositório normativo da instituição, consolidou as diretrizes para a promoção de um ambiente laboral íntegro.

Como anteriormente referido, em decorrência dessa política, foi instalada a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD), cujas ações capilarizaram o debate sobre a temática ao longo do exercício.

Denúncias sobre assédio moral: período 2020-2025



O gráfico acima demonstra o quantitativo de procedimentos que versaram sobre assédio moral nos últimos 5 anos. De sua análise, é plausível inferir que a intensificação das campanhas educativas e a ampliação da divulgação de canais específicos de denúncia e acolhimento tenham fomentado o aumento no volume de manifestações, fenômeno previsto dentro do processo de amadurecimento institucional.

Todavia, ao correlacionar esse incremento com os índices de arquivamento por ausência de materialidade, evidencia-se a necessidade de um esforço contínuo para a

correta compreensão dos contornos jurídicos do assédio moral. O cenário aponta para o desafio de distinguir infrações disciplinares de conflitos interpessoais derivados de divergências técnicas, insurgências contra decisões administrativas ou fragilidades em fluxos operacionais.

Diante disso, compete à instituição não apenas o exercício do poder disciplinar, mas a promoção de um sistema multiportas de resolução de conflitos. Tal abordagem privilegia o diálogo e a mediação como instâncias vocacionadas ao tratamento de lides que, embora gerem desgaste no ambiente organizacional, carecem de tipicidade para a deflagração de procedimentos correccionais punitivos.

7.2 Erros procedimentais e inobservância de normas legais e regulamentares

Também se observou considerável volume de demandas relacionadas procedimentais e o descumprimento de obrigações legais previstas em atos normativos e regulamentos. Sobre o ponto, registra-se a necessidade de realização de ações preventivas e formativas, especialmente junto aos gestores, chefias de departamentos e coordenações de curso. A medida coaduna-se com um dos objetivos do SisCor de prevenir a prática de ilícitos administrativos e contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública.

Além disso, uma das barreiras que podem ser observadas no ambiente de trabalho é a falta de clareza e compreensão das regras institucionais, o que frequentemente gera incertezas e descumprimentos, muitas vezes, involuntários. Promover uma comunicação efetiva sobre os conteúdos dos atos normativos é um passo fundamental para mitigar tais dificuldades.

8. Ações exitosas

No exercício de 2025, a APS realizou ações voltadas à estruturação da unidade e ao fortalecimento de sua conexão com as demais áreas institucionais, com impacto direto na organização dos fluxos de trabalho, na padronização de procedimentos e na elevação do nível de maturidade correccional.

Dentre as principais ações desenvolvidas, destacam-se:

- **Participação na Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação e no Comitê de Integridade:** a presença da Assessoria na CPEAD e no Comitê de Integridade é estratégica para garantir a convergência ética e normativa da instituição. Essa participação permite que a Assessoria atue como um elo técnico, assegurando que as diretrizes do SISCOR sejam aplicadas com precisão tanto no combate ao assédio quanto no fortalecimento da governança. Assim, promove-se uma atuação preventiva e coordenada, essencial para distinguir com clareza as falhas de gestão das condutas infracionais.
- **Monitoramento de recomendações administrativas:** o monitoramento das recomendações administrativas pela Assessoria é vital para conferir sustentabilidade às ações institucionais e assegurar a melhoria contínua dos processos. Ao acompanhar a implementação dessas orientações, a unidade garante que as vulnerabilidades identificadas em procedimentos disciplinares sejam efetivamente saneadas, transformando as falhas detectadas em oportunidades de aperfeiçoamento da governança e mitigação de riscos futuros.
- **Participação em eventos e capacitações promovidos pela CGU:** a APS participou do Encontro de Corregedorias das Instituições Federais de Ensino Superior e do Encontro Nacional de Corregedorias, realizado em Brasília/DF. Também houve a participação da APS em capacitações promovidas pela CGU, tais como Curso de PAD online e os eventos “Do Diagnóstico à Evolução: Oficinas de fomento à elevação da qualidade dos resultados correccionais no Poder Executivo federal”. Esses eventos foram fundamentais para a atualização normativa e a absorção de boas práticas difundidas pelo órgão central. Tal integração assegura que a Assessoria opere em total conformidade com as diretrizes do Sistema de Correição, otimizando o fluxo de experiências entre os órgãos.

9. Riscos de corrupção

No âmbito de uma Instituição Federal de Ensino, a gestão de riscos correccionais exige atenção a vulnerabilidades específicas que podem comprometer a integridade

administrativa. Nesse cenário, os riscos de corrupção considerados mais latentes na literatura de controle e na prática institucional podem compreender, prioritariamente:

- **Conflito de Interesses e Nepotismo:**
Risco: atuação de servidores em processos de contratação ou acadêmicos (bancas, seleções) onde possuam vínculos pessoais ou profissionais externos.
Impacto: comprometimento da impessoalidade e favorecimento indevido de terceiros.
- **Tráfico de influência e recebimento de vantagens:**
Riscos: aceitação de brindes, hospitalidades ou pressões externas para conceder benefícios impróprios a terceiros.
Impacto: erosão da integridade institucional e prejuízo ao erário.
- **Fraudes em certames seletivos**
Riscos: direcionamento de editais (acadêmicos ou administrativos), fracionamento de despesas para dispensa de licitação e ausência de fiscalização efetiva na entrega de bens ou serviços.
Impacto: favorecimentos, contratações antieconômicas e desvio de recursos públicos.
- **Uso indevido de informação privilegiada**
Riscos: acesso antecipado a dados sigilosos (como temas de provas, editais de fomento ou resultados de licitações) para benefício próprio ou de terceiros.
Impacto: quebra da isonomia e vantagem competitiva ilícita.
- **Fragilidade no Sistema de Controle e Punição**
Riscos: ingerência em comissões, prescrição de prazos de forma proposital ou aplicação de sanções desproporcionais.
Impacto: sensação de impunidade e reincidência de condutas ilícitas.

Embora os riscos listados representem as vulnerabilidades que podem estar mais associadas à corrupção em uma Instituição Federal de Ensino, não foram observadas evidências de tais práticas na UFCSPA até o momento. Todavia, a recente formação do Comitê de Integridade possibilitará uma atuação conjunta e proativa na identificação de eventuais problemas relacionados a esses riscos.

Esse esforço conjunto permitirá não apenas a detecção precoce de irregularidades, mas também a reflexão estratégica sobre mecanismos de proteção institucional e a implementação de soluções eficazes para mitigar falhas, caso venham a ser identificadas.

10. Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações

O exercício da atividade correcional no âmbito universitário apresenta desafios singulares, que perpassam desde a subjetividade das relações interpessoais até limitações estruturais de pessoal. A seguir, detalham-se os principais óbices identificados:

Dificuldade identificada	Detalhamento	Solução proposta	Prazo	Responsável
Delimitação entre divergência técnica e assédio moral	Complexidade em distinguir objetivamente o debate crítico e o rigor técnico (administrativo ou acadêmico) de condutas de constrangimento ilegal. A ausência de parâmetros claros pode levar a erros na tipificação.	<p>✓ Criação de protocolos de triagem de denúncias que respeitem a autonomia docente.</p> <p>✓ Ações de conscientização: realização de atividades sobre Direito Administrativo e Psicologia do Trabalho para debater situações que ilustrem a fronteira entre o exercício do poder hierárquico/disciplinar e o abuso de direito.</p> <p>✓ Rodas de conversa: encontros da APS e da CPEAD com diferentes setores acadêmicos e administrativos para ouvir as dúvidas dos servidores.</p>	6 a 12 meses	APS CPEAD Ouvidoria
Comissões disciplinares: escassez de perfil técnico e disponibilidade	Dificuldade crônica em encontrar servidores com conhecimento processual e carga horária disponível, comprometendo o fluxo e a qualidade das apurações.	✓ Instituição de Comissões Permanentes e programa de reconhecimento para membros de comissões.	12 meses	APS Reitoria

Risco de prescrição e morosidade	Necessidade de evitar que o transcurso excessivo de tempo impeça a Administração de promover as ações necessárias e o pleno aperfeiçoamento do serviço público, especialmente em casos de menor potencial ofensivo.	✓ Capacitação obrigatória no sistema ePAD e em técnicas de instrução processual para garantir celeridade e segurança jurídica.	12 meses	APS Comissões disciplinares
Conflitos de interesse	Em instituições de pequeno porte, a proximidade entre servidores pode desafiar a imparcialidade em processos disciplinares, exigindo mecanismos que garantam a isenção.	✓ Formalização de parcerias para a composição mista ou externa de comissões.	9 a 12 meses	APS Reitoria

11. Considerações finais

As ações apresentadas neste relatório reiteram o compromisso da Unidade de Gestão Correcional da UFCSPA com o fortalecimento do Sistema de Integridade institucional. Em 2025, priorizou-se a articulação entre as unidades que compõem o Sistema de Integridade, visando à convergência de esforços e ao fortalecimento da governança institucional e o fomento a ações preventivas, com ênfase no enfrentamento aos assédios moral e sexual.

A despeito do incremento no volume de demandas e das limitações na força de trabalho, a unidade preservou a eficiência da atividade correcional. Para o exercício de 2026, o planejamento estratégico da APS será dedicado aos seguintes eixos:

- **Qualificação e Maturidade:** Implementação dos elementos essenciais do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) para estruturar processos internos e elevar o padrão de governança.
- **Capacitação:** promoção de programas de treinamento técnico para os servidores atuantes na área correcional.

- Cultura de Integridade: Consolidação da atividade correcional não apenas como instrumento sancionador, mas como pilar de suporte a um ambiente organizacional colaborativo e ético.

Para alcançar esses objetivos, o fortalecimento institucional da APS, especialmente mediante o necessário aporte de pessoal e a ampliação de parcerias, é medida imperativa para garantir a segurança jurídica, a mitigação de riscos e a excelência da gestão pública na UFCSPA.

Notas:

1 Regimento Geral da UFCSPA, Resolução CONSUN UFCSPA nº 25, de 25 de outubro de 2020, art. 20, inciso IV:

Art. 20. As Assessorias Especiais são cargos de confiança do Reitor, que os nomeia para a prestação de assessoramento técnico às ações de gestão, compreendendo: (...)

IV - o atendimento das demandas pertinentes aos procedimentos investigativos e disciplinares, cadastros, registros, análises e interação junto aos órgãos de controle em âmbito correcional. (Redação dada pela Resolução CONSUN UFCSPA nº 76, de 19 de maio de 2022), disponível em <https://ufcspa.edu.br/sobre-a-ufcspa/normas/conselhos-superiores/322-consun/3793-resolucao-76-2022-consun-de-19-de-maio-de-2022>, acesso em 07 de janeiro de 2024.

2 Referencial Técnico da CGU, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93078/1/Referencial_Tecnico_MM_2024.pdf

3 Relatório de Gestão 2024 UFCSPA, disponível em https://ufcspa.edu.br/documentos/RG_UFCSPA/Relatorio_Integrado_de_Gestao_UFCSPA_2024.pdf