

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO**  
**COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO**  
**DISCIPLINAR**



**RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL**

**Garanhuns**  
**2025**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO**

**AIRON APARECIDO SILVA DE MELO**

**Reitor**

**MÁCIO FARIAS DE MOURA**

**Vice-reitor**

**WAGNER MARQUES CORDEIRO**

**Chefe de Gabinete**

**CARLOS JOSÉ ROMEIRO DE AZEVEDO**

**Presidente da CPPAD**

**JENER DAVID GONÇALVES DOS SANTOS**

**Secretário da CPPAD**

**ADILMA LOPES BRANDÃO**

**CESAR AUGUSTE BADJI**

**FRANCISCO RESENDE DE ALBUQUERQUE**

**LUCINEIDE BARBOSA DA SILVA**

**MARIA CAMILA DE BARROS SILVA**

**Membros da CPPAD**

## A UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO

A Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE) tem sua origem no ano de 2018, a partir da Lei Federal nº 13.651, de 11 de abril de 2018, através do desmembramento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) / Unidade Acadêmica de Garanhuns (UAG). Esta Unidade havia sido criada no ano de 2005, por meio de programa de expansão universitária. Desta forma, a UFAPE assumiu toda a estrutura física, patrimonial e de pessoal da UAG/UFRPE. A estrutura organizacional da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco – UFAPE (Figura 1.), aprovada pela Resolução nº 013/2021, do Conselho Superior *Pro Tempore*, foi criada pela Portaria nº 142, de 26 de outubro de 2021 – DOU, num ato executivo do Magnífico Reitor Prof. Airon Aparecido Silva de Melo.

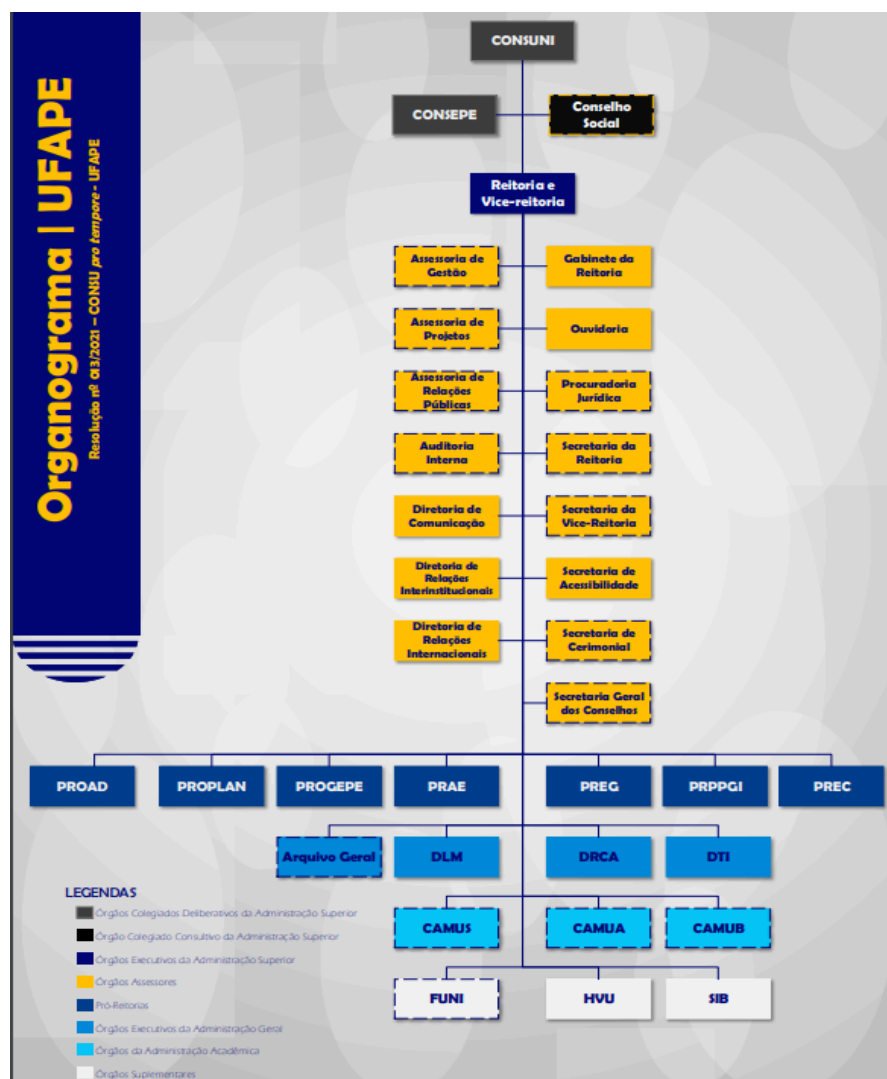


Figura 1. Organograma UFAPE.

## **A COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD), instituída pela Resolução CONSUNI/UFAPE N° 15/2021, apresenta-se como unidade setorial correcional vinculada à Reitoria da UFAPE, Autarquia Educacional que atua como unidade seccional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, nos termos do art. 2º do Decreto Federal nº 5480/2005. O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor) compreende as atividades relacionadas à prevenção e apuração de infrações administrativas por meio de instauração e condução de procedimentos correcionais.

### **DOS MEMBROS DA CPPAD**

Em conformidade com a Resolução CONSUNI/UFAPE N° 15/2021, os membros da CPPAD, designados por meio da Portaria 30/2025 REIT, atuam em consonância com as normas do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei nº 8.112/90), do Regulamento do Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (Lei nº 9784/99), do Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/94) e das demais normas do direito disciplinar brasileiro. Dessa maneira, a CPPAD é composta por um(a) Presidente, um(a) Secretário(a) e por 06 (seis) servidores estáveis, ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal da UFAPE, nomeados pela autoridade competente, com assento paritário entre servidores docentes e técnico administrativos em educação, com mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos por igual período. Ademais, os membros da CPPAD possuem formação multidisciplinares nas áreas de Ciências Agrárias, Exatas, da Saúde e de Humanas, o que contribui na execução das atividades inerentes à comissão.

## **INFORMAÇÕES SOBRE A MATURIDADE DA UNIDADE SETORIAL CORRECCIONAL**

A maturidade da Unidade Setorial Correccional da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco reflete a análise e a implementação de processos organizados e padronizados em consonância com as normativas e a legislação vigente. Essas ações promovem avanços significativos nas atividades correccionais, otimizando fluxos de trabalho e permitindo a identificação de riscos e oportunidades para o aprimoramento contínuo.

O Modelo de Maturidade Correccional (CRG-MM) concebido pela Controladoria Geral da União (CGU) consiste em um modelo avaliativo dedicado a mensurar o nível de maturidade correccional de uma organização pública. Além de permitir a identificação dos estágios de desenvolvimento da entidade, a estrutura estimula sua evolução na medida em que define, implementa, monitora e aperfeiçoa os seus processos e as práticas correccionais.

O modelo apresenta uma matriz composta por cinco níveis de maturidade, diferenciados pelos graus de desempenho esperados. O resultado da autoavaliação do CRG-MM (nível 1) diz respeito ao ciclo avaliativo de 2025, considerando que nossa instituição foi criada recentemente.

As ações e as medidas necessárias para atingir melhores níveis de maturidade serão objeto de detalhamento no Plano de Ação a ser desenvolvido por esta Unidade Setorial Correccional em conjunto com a CGU no âmbito do desenho de CRG-MM proposto.

### **Consolidação Institucional da Unidade Setorial Correccional**

A Unidade Setorial Correccional desempenha um papel essencial na promoção da integridade, ética e estabilidade institucional. Vinculada diretamente à Reitoria, sua responsabilidade é apurar infrações administrativas cometidas por servidores públicos, no exercício de suas funções ou em relação às atribuições de seus cargos. Essa atuação reforça a confiança pública na gestão da universidade e contribui para a manutenção de um ambiente organizacional íntegro.

## **Capacitação Técnica e Atendimento Humanizado**

Para garantir uma atuação eficaz e legitimada, a unidade prioriza a capacitação contínua de seus integrantes, no propósito de atualização em normativas e ferramentas correcionais, incentivando a participação em cursos regulares sobre legislações, procedimentos e sistemas, como o ePAD, visando de assegurar a conformidade com práticas e procedimentos.

Visando o atendimento humanizado e respeito ao devido processo legal, observando os princípios da ampla defesa e do contraditório, mitigando a percepção de arbitrariedade e reforçando a confiança nas ações correcionais.

## DADOS S ESTATÍSTICOS

**Quadro 1** - Dados gerais sobre atividades executadas pela CPPAD.

Ano	Reuniões ordinárias	Reuniões extraordinárias	Consultas (declarações)	Denúncias	Eventos Internos e Externos
2023	12	9	13	0	2
2024	12	4	11	0	0
2025	7	14	26	0	0

**Quadro 2** - Procedimentos correccionais transitados na CPPAD, em 2025.

FASE	PROCEDIMENTO	QUANTIDADE		
		2023	2024	2025
Juízo de Admissibilidade	Arquivamento	1	0	5
	Termo de Ajustamento de Conduta	0	1	0
	Investigação Preliminar Sumária	3	0	0
	Sindicância Investigativa	0	1	9 <sup>c</sup>
	Sindicância Acusatória	0	0	4
	Processo Administrativo Disciplinar	1	0	1 <sup>b</sup>
	Processo Administrativo Disciplinar Discente	2	0	0
	Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1	1 <sup>a</sup>	0
	Redistribuição por falta de competência	0	2	0
	Pendentes para análise	0	0	0
	Revisão de Parecer	0	2	0
TOTAL		8	7	19

a PAD Sumário após parecer opinativo da Procuradoria Jurídica da UFAPE.

b PAD após parecer opinativo da Procuradoria Jurídica da UFAPE

c Instalação de 01 (uma) Sindicância Investigativa, por denúncia apresentada ao MPF.

**Quadro 3 – Relatório da Atividade Correcional da CPPAD**

<b>PROCESSOS INSTAURADOS</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Processos investigativos em desfavor de servidor	3	1	6 <sup>a,b</sup>
Processos investigativos em desfavor de Pessoa Jurídica	0	0	0
Processos disciplinares (PAD e sindicância acusatória)	2	1	1 <sup>c</sup>
Processos de responsabilização de Pessoa Jurídica	0	0	0
Total	5	2	7

a - há 04 (quatro) processos adicionais com pendência de instauração

b - instauração de 01 (um) processo investigativo de competência de 2024.

c - há 04 (quatro) processos adicionais com pendência de instauração

**Quadro 4 – Decisões e Penalidades Administrativas**

<b>DECISÕES E PENALIDADES ADMINISTRATIVAS</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Arquivamento	2	0	0
Termo de ajustamento de conduta	0	0	0
Aplicação de multa – Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013	0	0	0
Penalidade de advertência	0	0	0
Penalidade de suspensão	0	0	0
Penalidade de demissão	0	0	0



## **ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES**

A CPPAD desenvolve diversas atividades típicas das unidades setoriais de correição, dentre elas os exames de admissibilidade, ou juízo de admissibilidade, nos termos do art. 5º, inciso II, da Portaria Normativa CGU n º 27/2022, que são realizados com fundamento nas normativas vigentes com manifestação por meio de Notas Técnicas, ato administrativo que auxilia a decisão da autoridade que detém o poder correcional para instauração de processo disciplinar e o julgamento no âmbito da UFAPE.

As Notas Técnicas compreendem o Juízo de Admissibilidade, mas também são empregados para manifestações colegiada de competência da CPPAD, e são emitidos por duas Turmas na unidade: Turma 01 e Turma 02. Cada Turma é composta por quatro membros, com o Presidente e três membros integrando a Turma 01. O Secretário, substituto eventual da presidência, em conjunto com os demais membros integram a Turma 02. As manifestações dos membros das Turmas na formalização das Notas Técnicas são procedidas e aprovadas por meio de votação unânime e na hipótese de divergência, a matéria é analisada por todos os membros da CPPAD em Reunião Ordinária ou Extraordinária.

Em 2025, todos os membros (três, da categoria técnico; e um, da categoria docente) participaram da elaboração das Notas Técnicas, considerando que dois membros da categoria docente solicitaram o desligamento. Apesar das solicitações à autoridade competente, por meio de ofício, não houve o preenchimento das vagas.

Em 2025, a CPPAD realizou 17 (dezesete) juízos de admissibilidade, e destes, foram recomendados 5 (cinco) arquivamentos, 9 (nove) procedimentos investigativos, por meio de Sindicância Investigativa e 4 (quatro) procedimentos correcionais, por meio de Sindicância Acusatória. Neste aspecto, o número de procedimentos de juízos de admissibilidade executados foi mais que o dobro dos registrados em 2024.

Os processos que apresentaram recomendação de arquivamento foram: 23875.000186/2025-70 (suposta prática de improbidade administrativa, por meio de prejuízo ao erário), 23875.003452/2024-35, (suposta prática de improbidade administrativa, por meio de nepotismo), 23875.001535/2025-71 (suposta prática de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem), 23875.002707/2025-23 (suposto descumprimento da norma de tratar com urbanidade as pessoas), 23875.000523/2025-72 (suposto descumprimento da norma de exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo e observar as normas legais e regulamentares).

As recomendações de arquivamentos, contidas nas Notas Técnicas (no processo 23875.000523/2025-72, o juízo de admissibilidade utilizou a nomenclatura “Despacho”), também apresentaram sugestões de providências que tentam reduzir a prática de ilicitudes administrativas, por meio de redirecionamento para outras Unidades, como Auditoria Interna da UFAPE e Comissão de Ética.

Os processos que apresentaram recomendação de procedimentos investigativos, por meio de Sindicância Investigativa, foram: 23875.000676/2025-76 (suposto descumprimento da norma de tratar com urbanidade as pessoas e observar as normas legais e regulamentares), 23875.000255/2025-45 (suposto descumprimento de observar as normas legais e regulamentares), 23875.000675/2025-21 (suposto descumprimento de ser assíduo e pontual ao serviço e ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato), 23875.000677/2025-11 (suposto descumprimento de ser assíduo e pontual ao serviço e ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato), 23875.000001/2025-27 (suposto descumprimento de exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo e ausentar-se do serviço durante o expediente), 23875.002903/2025-06 (suposto descumprimento de observar as normas legais e tratar com urbanidade as pessoas), 23875.001580/2025-25 (suposto descumprimento de observar as normas legais e manter conduta compatível com a moralidade administrativa), 23875.001860/2025-33 (suposto descumprimento de observar as normas legais, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade as pessoas), e 23875.001875/2025-10 (suposta prática de cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias).

Há quatro processos administrativos que tiveram o juízo de admissibilidade, elaborados anteriormente à 2025, que apresentam pendência. O processo administrativo 23875.000454/2024-72, que teve o juízo de admissibilidade elaborado em 2024, com a recomendação de Sindicância Investigativa, foi instaurado em 2025. A comissão de sindicância investigativa encaminhou o relatório final para manifestação da autoridade competente.

O processo 23875.000309/2024-91, que teve o juízo de admissibilidade elaborado em 2024, com a recomendação de Sindicância Investigativa, ainda aguarda designação, pela autoridade competente, a designação dos membros por Portaria.

O processo 23875.000264/2025-36, que teve origem por meio do processo 23082.019625/2023-82, com recomendação de instauração de Comissão de Sindicância Investigativa, consta, no relatório final elaborado pela comissão, a recomendação de

designação de instauração de comissão de Processo Administrativo Disciplinar e de Sindicância Investigativa. No entanto, não consta deliberação, pela autoridade competente sobre o relatório.

No processo 23082.004508/2023-14, com recomendação de instauração de Comissão de Sindicância Investigativa, não houve manifestação, pela autoridade competente, sobre a ausência de movimentação no processo, pela comissão designada.

Os processos que apresentaram recomendação de procedimentos correccionais, por meio de Sindicância Acusatória, foram: 23875.000187/2025-14 (suposto descumprimento de tratar com urbanidade as pessoas e promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição), 23875.002499/2025-62 (suposta prática de abandono de cargo e inassiduidade habitual), 23875.001536/2025-15 (suposta prática de acumulação remunerada de cargos públicos), e 23875.001534/2025-26 (manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade).

Um processo administrativo (23875.002499/2025-62) será instaurado, em 2026, como Procedimento Administrativo Disciplinar, após manifestação opinativa da Procuradoria Jurídica da UFAPE sobre o relatório final do procedimento de Sindicância Acusatória. As manifestações da CPPAD, em 2025, estão resumidas no quadro 2.

O art. 5, inciso IV, da Portaria n.º 27/2022 dispõe que a Unidade Setorial Instituída deve instaurar e conduzir os processos disciplinares, mas nos termos da Resolução CONSUNI nº 15/2021, do Conselho Universitário da UFAPE, uma vez que a CPPAD não é uma Unidade Setorial Instituída, as atividades da Comissão se restringem, principalmente, a “auxiliar os membros das comissões disciplinares e/ou sindicantes instituídas, no âmbito da UFAPE”, “instruir o processo administrativo relativo aos procedimentos administrativos disciplinares instaurados no âmbito da UFAPE, com vistas a apurar atos e fatos relativos à conduta dos servidores, quando os membros forem designados mediante portaria do Reitor” e “promover ações de integridade, cursos, palestras e campanhas, no âmbito da UFAPE visando à prevenção de infrações disciplinares”.

Nos meses do ano 2025 foram realizadas sete reuniões ordinárias e quatorze extraordinárias na CPPAD, totalizando 21 reuniões.

## **INFORMAÇÕES DE DIFICULDADES PONTUAIS E PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO**

A CPPAD identificou, ao longo dos últimos meses, eventuais dificuldades no desenvolvimento das atividades correcionais, bem como propostas de melhorar a conformidade com as exigências da CGU e por consequência, elevar o nível de maturidade institucional.

### ***Medidas Prioritárias:***

#### **1-Recomposição dos Membros da CPPAD:**

No momento, a CPPAD apresenta duas vagas, da categoria docente, não preenchidas. Esse cenário dificulta o desenvolvimento de atividades relacionadas a USC, além da patente redução da representatividade docente na comissão permanente.

#### **2-Registro no Sistema e-PAD:**

Capacitar membros da comissão para utilizar o sistema e-PAD, o que otimiza o registro e acompanhamento de processos administrativos disciplinares. Considerar treinamentos específicos para aprimorar a proficiência no sistema.

#### **3-Implementação de Estrutura Administrativa de Corregedoria:**

Sensibilizar à Administração Superior da necessidade de criação de uma estrutura administrativa específica para a Corregedoria, permitindo que ela tenha independência e recursos adequados para atuar.

#### **4-Capacitação dos Membros da CPPAD:**

Incentivar a formação contínua dos membros com cursos, folgas compensatórias e estímulo à qualificação em práticas correcionais e administrativas. Isto inclui promover treinamentos internos e externos.

#### **5-Sensibilização dos Servidores:**

Realizar campanhas e treinamentos internos para sensibilizar e incentivar servidores a comporem comissões sindicantes. Isso pode incluir workshops e seminários, palestras que destacam a importância da participação. A participação em Comissões Processantes é um

desafio enfrentado pela unidade, nesse sentido o incentivo de participação de servidores em comissões sindicantes e processantes através da orientação prática e teórica pode garantir segurança e clareza aos participantes. Além de apoio e suporte contínuo para reduzir incertezas e ampliar a adesão de servidores às comissões.

Outro ponto importante é a prevenção de conflitos, por meio de ferramentas de mediação de conflitos interpessoais. Ações como essas podem apresentar um resultado significativo na minimização de demanda por procedimentos repressivos, promovendo um ambiente organizacional harmonioso e contribuem para a economia processual, otimizando recursos e prazos.

### ***Potenciais Benefícios:***

#### **1- Aprimoramento Institucional:**

Elevar a maturidade e a conformidade da instituição às exigências da CGU, possibilitando avaliações melhores e garantindo mais credibilidade.

#### **2- Melhoria de Processos:**

Estrutura administrativa eficiente e normativas claras tornam os processos mais ágeis e justos.

#### **3- Transparência e Confiança:**

Cumprir exigências de transparência fortalece a confiança dos interessados internos e externos, fortalecendo o ambiente de integridade e eficiência institucional.

## **AÇÕES EXITOSAS**

A CPPAD promoveu com êxito as ações descritas a seguir durante o exercício de 2025.

### **Elaboração e submissão da revisão da Resolução 15/2021 - CONSUNI**

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, em reunião extraordinária, realizada em maio de 2025, deliberou pela atualização da Resolução nº 15/2021 CONSUNI, em atendimento de recomendação da Controladoria-Geral da União. A minuta foi enviada, por meio de processo administrativo nº 23875.001235/2025-91, à Reitoria da Instituição.

Em julho de 2025, outra versão da Resolução nº 15/2021 CONSUNI foi encaminhada ao email da Assessoria de Gestão da UFAPE. Após uma análise preliminar da versão enviada em maio de 2025, a Assessoria de Gestão solicitou uma reunião com os membros da CPPAD para buscar uma versão mais exequível à realidade da Universidade.

### **Fornecimento de declarações correcionais**

A CPPAD, por meio da secretaria, também emite declarações, por solicitação da parte interessada e/ou da Diretoria de Administração de Pessoas (DAP), sobre consulta de nada consta em desfavor de um servidor no que se refere a procedimentos administrativos como Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e/ou Sindicância Investigativa (SINVE). As Declarações são emitidas após consulta aos registros dos Sistemas de Controle da CPPAD. No ano de 2025, a secretaria da CPPAD emitiu 26 (vinte e seis) declarações para os órgãos institucionais e/ou a pedido da parte interessada.

## **ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS**

No exercício analisado, verificou-se que a maior parte das demandas que resultaram em procedimentos de apuração na Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE) tiveram origem em manifestações encaminhadas pela plataforma *Fala.br* posteriormente avaliadas preliminarmente pela Ouvidoria e, quando identificados indícios de irregularidade administrativa, remetidas à Unidade Setorial Correcional (USC) por meio de processo administrativo formalizado no SIPAC.

As representações administrativas internas também aportam na USC, cabendo-lhe proceder ao devido encaminhamento à Ouvidoria para registro e alimentação dos sistemas da Controladoria Geral da União, assegurando-se a transparência e a rastreabilidade das informações.

A partir da análise dos processos instaurados, identificou-se apurações da ocorrência de inassiduidade habitual, fenômeno frequentemente associado à insuficiência de mecanismos que auxiliem o registro da frequência (além de ponto eletrônico). Tal fragilidade impacta tanto a eficiência das rotinas administrativas quanto a precisão das análises disciplinares.

Também se mantém como demanda de apuração de acumulação indevida de cargos públicos, muitas vezes vinculada à ausência de sistemas integrados de monitoramento de vínculos e compatibilidade de cargas horárias, o que dificulta a identificação tempestiva de situações irregulares.

Outro grupo de casos estão relacionados à condutas comportamentais incompatíveis com a ética e o decoro funcional, usualmente classificadas como desvios de conduta ética ou de urbanidade. Em consonância com a normativa interna da UFAPE, tais situações são encaminhadas à Comissão de Ética, instância responsável por análise, julgamento e recomendações relativas ao comportamento ético dos servidores.

Adicionalmente, há registro de supostas situações de assédio, envolvendo servidores em diferentes unidades administrativas e acadêmicas. Tais situações, quando identificadas, demandaram análise preliminar criteriosa, além de observância dos protocolos de proteção à vítima.

Observou-se que, de maneira geral, esses casos decorrem de relações hierárquicas disfuncionais, falhas na comunicação institucional e desconhecimento dos limites funcionais. A identificação desse tipo de conduta reforça a necessidade de fortalecimento dos mecanismos de prevenção, acolhimento e responsabilização, com vistas à manutenção de um ambiente institucional íntegro, respeitoso e seguro.

## **Riscos institucionais identificados**

A atuação correcional no período permitiu o mapeamento de riscos que merecem monitoramento contínuo no âmbito da UFAPE, entre os quais:

- I. Infrações administrativas — incluindo inassiduidade habitual, acumulação irregular de cargos, comportamentos inapropriados e demais condutas descritas na legislação disciplinar aplicável;
- II. Extrapolação de competências — interferências, ingerências indevidas ou práticas que comprometam o fluxo acadêmico, administrativo ou decisório;
- III. Gestão de recursos e patrimônio — risco de extravio, perda ou uso inadequado de bens públicos decorrente de fragilidades nos controles patrimoniais;
- IV. Conflitos de interesse, assédio e violações éticas — situações com potencial para comprometer a integridade institucional, as relações hierárquicas e a credibilidade dos processos administrativos;
- V. Descumprimento de dever de sigilo — divulgação inadequada de informações sensíveis ou restritas;
- VI. Atrasos na instrução e na conclusão de procedimentos correcionais;
- VII. Risco de ocorrência de prescrição da pretensão punitiva;
- VIII. Impactos negativos na eficiência administrativa e na continuidade dos trabalhos correcionais; e
- IX. Sobrecarga funcional e risco de descontinuidade das atividades estratégicas da unidade.



### **Soluções adotadas e estratégias recomendadas**

A USC indica a implementação de atividades integradas de aprimoramento do Sistema de Gestão de Integridade da UFAPE, com a finalidade de reduzir os riscos identificados e ao fortalecimento das práticas de integridade, destacando-se:

- Programa contínuo de capacitação e desenvolvimento, visando aprimorar a competência técnica dos servidores envolvidos em rotinas administrativas, correcionais, patrimoniais e de gestão de pessoal.
- Ampliação da transparência institucional, por meio da realização de campanhas, eventos e publicações orientadas à disseminação de boas práticas, direitos, deveres e fluxos de atendimento.
- Fortalecimento da comunicação interna, estimulando o diálogo entre unidades acadêmicas, administrativas, Ouvidoria, Comissão de Ética e demais instâncias de governança, favorecendo a prevenção de falhas e a atuação integrada.

Essas medidas visam aprimorar a eficiência das ações correcionais, reforçando o compromisso da UFAPE com a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A Unidade Setorial Correcional reafirma, assim, sua contribuição para o aprimoramento administrativo, a integridade institucional e a consolidação da confiança pública na gestão universitária.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relatório apresenta as principais atividades desenvolvidas pela CPPAD, com informações relevantes da Unidade Setorial Correccional, com a análise gerencial e da maturidade correccional, quanto aos principais motivos de apurações, com alusão às atividades desenvolvidas, especialmente pela emissão de parecer prévio de admissibilidade, assim como, a realização de instrução e acompanhamento das comissões sindicantes e processantes, que são realizados com fundamento nas normativas vigentes

Também, aduz informações de dificuldades pontuais e propostas de enfrentamento, com a identificação e recomendações para desenvolvimento das atividades correccionais, bem como, propostas de conformidade com as exigências da Controladoria Geral da União e, por consequência, aprimorar o nível de maturidade institucional.

O relatório também esclarece os principais motivos de apuração registrados na plataforma fala.br, sendo identificados os fatos relacionados a inassiduidade habitual, especialmente pela inexistência de controle adequado de frequência do(a) servidor(a). Igualmente recorrente, a apuração de acumulação indevida de cargo público, em razão da ineficiência do sistema de controle.

O relatório assinala como eventuais riscos identificados, as infrações administrativas, incluindo a acumulação indevida de cargos, inassiduidade habitual e condutas inapropriadas, comportamento inidôneo, falta de urbanidade e outras condutas previstas na legislação vigente. Também, a extrapolação de competências, gestão de recursos e patrimônio, conflitos de interesse e violações éticas e nepotismo.

Para enfrentamento dos riscos identificados, a Unidade Setorial Correccional sugere estratégias de aprimoramento do Sistema de Gestão de Integridade, com a implantação de controles internos eficientes e alinhados à missão institucional.

A emissão do relatório possibilitou a análise gerencial das atividades e dos eventuais riscos identificados, sendo verificada a necessidade de melhoria na organização dos dados de atividades desenvolvidas pela unidade setorial correccional, assim como, a análise da gestão e da maturidade setorial correccional.