



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

RELATÓRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

REITORIA

COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE

INSTÂNCIA RESPONSÁVEL:

Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD).

DEFINIÇÃO E INTRODUÇÃO DA UNIDADE:

Missão: Assegurar, com imparcialidade, eficiência, prestação de contas, confiabilidade e transparência, a apuração e o julgamento de responsabilidades administrativas no âmbito da Universidade Federal do Ceará, promovendo a integridade, a ética e a confiança da comunidade acadêmica na gestão pública.

Visão: Ser reconhecida como referência nacional em integridade, celeridade e transparência na condução de procedimentos correcionais no âmbito das universidades federais, contribuindo para o fortalecimento da ética e da governança na Universidade Federal do Ceará.

Atribuições: Coordenar as atividades relacionadas à prevenção e à apuração de irregularidades funcionais de servidores, por meio da instauração, acompanhamento e julgamento de procedimentos prévios e processos investigativos e disciplinares, na forma da legislação vigente.

Contribuição para a integridade institucional:

1. Prevenção de irregularidades:

- Atua de forma preventiva, identificando e corrigindo fragilidades éticas e comportamentais antes que se transformem em infrações disciplinares, inclusive emitindo recomendações administrativas a órgãos e servidores públicos;
- Realiza capacitações, orientações e campanhas educativas sobre ética, assédio, discriminação e responsabilidade funcional;
- Participa da execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da UFC;
- Participa dos Seminários de Ambientação de novos servidores.

2. Responsabilização e correção de desvios:

- Garante a apuração imparcial e técnica de condutas que possam comprometer os princípios da administração pública;
- Responsabiliza servidores em casos de infrações, reforçando o valor da ética e da legalidade;
- Age com celeridade, confiabilidade e transparência, demonstrando que condutas íntegras são reconhecidas e desvios, corrigidos.

3. Fortalecimento da governança:

- Integra o sistema de controle interno e de integridade organizacional da UFC, ao lado da Auditoria Interna, da Ouvidoria, da Secretaria de Governança e da Procuradoria Federal;
- Fornece informações e indicadores para o monitoramento de riscos de integridade e para o Relatório de Gestão Institucional;
- Contribui para a governança ética, assegurando que decisões e condutas administrativas estejam alinhadas aos valores públicos.

4. Transparência e confiança pública:

- Publica relatórios anuais de gestão correcional e divulga resultados em canais oficiais, fortalecendo a transparência;
- Aumenta a confiança da comunidade acadêmica e da sociedade na lisura e na justiça dos processos internos;
- Reforça a imagem institucional da UFC como universidade comprometida com a ética, a legalidade e a responsabilidade social.

5. Cultura organizacional e educação ética:

- Promove a reflexão sobre conduta ética no serviço público, contribuindo para formar servidores conscientes de seus deveres e responsabilidades;
- Estimula o entendimento do processo disciplinar não apenas como punitivo, mas educativo e pedagógico;
- Colabora para consolidar uma cultura de integridade, em que o comportamento ético se torna valor compartilhado por toda a comunidade universitária.

INSTRUMENTOS EXISTENTES:

- [Resolução nº 47/CONSUNI, de 14 de dezembro de 2023](#): Adequa as normas internas da Universidade Federal do Ceará às recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU) no âmbito dos processos e procedimentos investigativos e disciplinares de servidores;
- [Resolução nº 17/CONSUNI, de 25 de abril de 2025](#): Aprova o Regimento Interno da CPPAD;
- [Instrução Normativa Conjunta nº 01/2025/CPPAD/OUVIDORIA/REITORIA, de 05 de agosto de 2025](#): Estabelece diretrizes, normas e procedimentos para o tratamento de denúncias no âmbito da Universidade Federal do Ceará.

AValiação Atual:

Nível de maturidade

<i>Dimensão avaliada</i>	<i>Situação atual</i>	<i>Nível estimado</i>
--------------------------	-----------------------	-----------------------

Governança e estrutura	<i>Comissão formalizada, com regimento e designação institucional permanente. Estrutura de pessoal limitada, mas com estabilidade de composição</i>	3 – Intermediário
Gestão por processos	<i>Fluxos procedimentais definidos conforme a Lei nº 8.112/90 e normativos da CGU. Necessidade de maior integração com sistemas digitais e mapeamento completo de processos internos</i>	3 – Intermediário
Gestão da informação e indicadores	<i>Produz relatórios anuais, informativos trimestrais e registra processos, mas ainda com pouca automação de dados e monitoramento sistemático de metas</i>	2- Básico
Cultura de integridade e prevenção	<i>Atua em articulação com a Ouvidoria e com o Programa de Integridade da UFC, porém com espaço para ampliar ações educativas e preventivas</i>	3 – Intermediário
Relacionamento institucional	<i>Boa interlocução com Ouvidoria, CGU, SecGov e Reitoria; ainda incipiente integração com unidades acadêmicas para capacitação e conscientização</i>	3 – Intermediário
Transparência e comunicação	<i>Publica boletins periódicos, mas há potencial para maior transparência ativa e divulgação pedagógica de boas práticas.</i>	3 – Intermediário

A Controladoria-Geral da União possui um mecanismo próprio de avaliação da maturidade correcional das unidades setoriais de correição. Com relação a esses indicadores, na última avaliação realizada em 2024, a CPPAD obteve como resultado o nível 01 - Inicial, o que indica uma unidade não organizada e padronizada. Entretanto, desde esse período, a unidade tem trabalhado na melhoria de seus indicadores e está confiante que irá alcançar o nível 02 de maturidade e potencialmente até o nível 03 na próxima rodada de avaliação, prevista para o ano de 2026.

A principal dificuldade encontrada diz respeito à redução da força de trabalho e ao déficit de servidores lotados na unidade, que compromete diretamente a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista o aumento gradativo de demandas.

LACUNAS IDENTIFICADAS:

- automação de processos e indicadores;
- integração com o sistema de integridade e com os macroprocessos gerenciais do PDI;
- fortalecimento da atuação preventiva e pedagógica;
- aumento da força de trabalho da unidade;
- melhoria na transparência ativa

BOAS PRÁTICAS EM ANDAMENTO:

- A CPPAD foi selecionada pela Corregedoria-Geral da União entre as unidades que se destacaram com boas práticas estruturais no âmbito da terceira rodada de avaliação da maturidade correcional (CRG-MM). A atuação da CPPAD identificadas como boas práticas dizem respeito ao planejamento e monitoramento contínuo das atividades da unidade. (<https://cppad.ufc.br/pt/cppad-e-selecionada-pela-corregedoria-geral-da-uniao-como-unidade-de-boas-praticas-na-avaliacao-da-maturidade-correcional/>).

- Destaque no IDECOR – Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. A CPPAD foi alocada no grupo 02 do ranking, apenas uma colocação abaixo do maior nível existente, juntamente com apenas outras 04 (quatro) universidades federais, o que demonstra o comprometimento da unidade com a celeridade processual e a efetividade das respostas às demandas. (<https://cppad.ufc.br/pt/cgu-divulga-indicadores-de-desempenho-correcional-entre-orgaos-federais/>).

- Capacitação do Banco de Servidores: Durante todo o mês de maio, a CPPAD ministrou a primeira edição do curso intitulado “Aspectos Práticos do Processo Administrativo Disciplinar”, direcionado aos membros do Banco de Servidores da CPPAD e demais servidores interessados. Os frutos da ação já estão sendo colhidos, com a melhoria na condução dos procedimentos disciplinares (<https://cppad.ufc.br/pt/cppad-finaliza-primeira-edicao-do-curso-de-capacitacao-sobre-pad/>).

- Instrução Normativa CPPAD e Ouvidoria: Publicação da Instrução Normativa Conjunta nº 01/2025, elaborada juntamente com a Ouvidoria, para atualizar normas e procedimentos para o tratamento de denúncias, reclamações e comunicações de irregularidades no âmbito da universidade. (<https://cppad.ufc.br/pt/ufc-publica-novos-procedimentos-para-encaminhar-denuncias-reclamacoes-e-comunicacoes-de-irregularidades/>).

- Participação na Campanha “Integridade Somos todos nós” (<https://secretariadegovernanca.ufc.br/pt/sevgov-lanca-segunda-edicao-da-campanha-integridade-somos-todos-nos/>).

- Participação em eventos/palestras/seminários: X Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho do Complexo Hospitalar da UFC, Seminário de Ambientação de Novos Servidores, Semana de Capacitação Interna do Sistema de Bibliotecas (<https://cppad.ufc.br/pt/documentos/>).

RISCOS ASSOCIADOS:

- Excesso de demandas: grande número de denúncias sem aumento proporcional de pessoal/estrutura;
- Judicialização excessiva de processos administrativos;
- Conflitos de interesse ou parcialidade de membros da comissão;
- Vazamento de informações sigilosas, prejudicando a credibilidade do processo;
- Resistência cultural de servidores ou gestores quanto à responsabilização disciplinar;
- Uso de procedimentos correcionais para perseguição ou proteção de determinados servidores;

PLANO DE MELHORIA:

- Implantar declaração formal de impedimento e suspeição no início de cada designação de membros.
- Adotar rodízio periódico de servidores na composição das comissões, evitando vínculos pessoais.
- Oferecer capacitação ética e de conduta pública para todos os membros.
- Criar protocolo de integridade interno com orientações claras sobre conflitos de interesse e imparcialidade.
- Utilizar sistemas eletrônicos de controle de prazos e tramitação (como SEI).
- Definir níveis de acesso e perfis de usuários no sistema de tramitação de processos.
- Adotar termo de responsabilidade por sigilo assinado por todos os membros e servidores de apoio.
- Promover treinamento sobre proteção de dados e sigilo funcional.
- Estabelecer rotina de conferência e guarda segura de documentos físicos e digitais.
- Criar plano anual de trabalho da CPPAD, com metas, cronograma e indicadores de desempenho.
- Designar servidores exclusivos ou com dedicação parcial à CPPAD, para reduzir acúmulo de funções.
- Implementar painel de monitoramento de processos (quantidade, tempo médio, situação).
- Realizar reuniões periódicas de avaliação e planejamento das atividades da comissão.
- Desenvolver campanhas de sensibilização e ética no serviço público, em parceria com a PROGEP e a Comissão de Ética.
- Divulgar resultados consolidados das apurações, reforçando transparência e confiança.
- Estimular diálogo permanente entre CPPAD, chefias e servidores sobre boas práticas administrativas.
- Inserir temas de integridade e responsabilidade disciplinar em programas de capacitação institucional.
- Elaborar manual operacional interno e promover o uso de checklists eletrônicos.

FORÇAS IDENTIFICADAS:

- Base normativa sólida: respaldada por resolução específica do CONSUNI e pela legislação federal (Lei 8.112/1990, Lei 9.784, etc.);
- Reconhecimento institucional: destaque no índice iESGo/TCU (100% conformidade em governança e integridade);
- Equipe técnica especializada: membros designados com formação jurídica/administrativa e capacitação em PAD;
- Procedimentos padronizados: uso de sistema de controle de processos e relatórios de gestão correcional;
- Transparência e prestação de contas: relatórios anuais apresentados à Reitoria e publicados, bem como relatório trimestrais.

FRAGILIDADES/RISCOS:

- Estrutura administrativa limitada: poucos servidores fixos, dependência de comissões ad hoc;
- Baixa difusão interna: parte da comunidade acadêmica desconhece a função e importância da CPPAD;
- Dependência de capacitação contínua: necessidade de treinamento constante para novos membros e secretarias;

- Sobrecarga de demandas: aumento do número de denúncias/processos sem ampliação proporcional da estrutura;
- Risco de judicialização: questionamentos judiciais de decisões administrativas podem fragilizar a atuação;
- Pressões internas ou externas: tentativas de interferência em processos sensíveis;
- Resistência cultural: percepção negativa de caráter “punitivo” em vez de preventivo/pedagógico.

ÁREAS PRIORITÁRIAS:

- Aumento da força de trabalho da unidade;
- Fortalecimento da atuação preventiva e pedagógica;
- Melhoria na transparência ativa

Fortaleza, 16 de outubro de 2025

CARLOS HENRIQUE DE SOUSA VASCONCELOS
Secretário da CPPAD/UFC

FELIPE BRAGA ALBUQUERQUE
Presidente da CPPAD/UFC



Documento assinado eletronicamente por **FELIPE BRAGA ALBUQUERQUE**, **Presidente de Comissão**, em 29/10/2025, às 11:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS HENRIQUE DE SOUSA VASCONCELOS**, **Secretário(a)**, em 29/10/2025, às 17:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufc.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5950666** e o código CRC **49655447**.