



# UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

## RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL 2025



# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	03
<b>DIAGNÓSTICO DA UNIDADE</b>	06
DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	06
DO QUADRO DE PESSOAL	07
DA INFRAESTRUTURA DA UNIDADE	09
DOS PROCESSOS DE TRABALHO	11
DAS NORMAS INTERNAS	13
<b>ATIVIDADES CORRECCIONAIS</b>	15
DOS PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS	15
DOS PROCESSOS COM MANIFESTAÇÃO DA CPPAD	17
DAS DENÚNCIAS E REPRESENTAÇÕES	18
DOS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE	25
DAS INVESTIGAÇÕES	27
DOS PROCESSOS INSTAURADOS	28
DAS PENALIDADES APLICADAS	30
DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA	31
DAS RECOMENDAÇÕES ADMINISTRATIVAS	33
<b>PLANEJAMENTO 2026</b>	45
PLANEJAMENTO 2025	45
DOS RESULTADOS DO PLANEJAMENTO 2025	45
PLANO DE AÇÃO 2026	47
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	49

# INTRODUÇÃO

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar da Universidade Federal do Ceará é órgão de assessoramento da Reitoria e compõe o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR como unidade setorial, nos termos do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, com alterações do Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021.

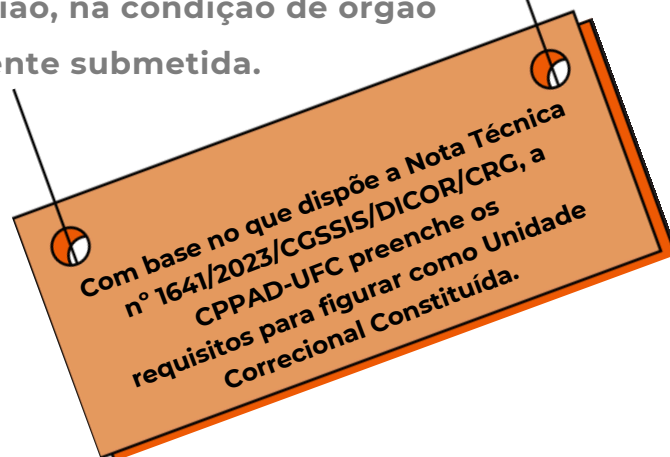
Instituída pela Resolução nº 63/CONSUNI, de 30 de outubro de 2017, alterada pela Resolução nº 47/CONSUNI, de 14 de dezembro de 2023, a CPPAD é a unidade administrativa responsável pela condução dos procedimentos administrativos disciplinares no âmbito da Universidade Federal do Ceará, no caso de infrações funcionais praticadas por servidores da Universidade.

**ÓRGÃO DE ASSESSORAMENTO  
DA REITORIA**

**UNIDADE SETORIAL  
DE CORREIÇÃO**



As atividades correcionais da UFC estão descritas na Resolução nº 47/CONSUNI e são executadas de acordo com os normativos e orientações provenientes da Corregedoria-Geral da União, na condição de órgão central do SISCOR, a quem está tecnicamente submetida.



Nesse contexto, o presente Relatório, atendendo ao que dispõe a Portaria Normativa CGU nº 27/2022, em seu art. 34, tem como escopo registrar as atividades desenvolvidas no exercício do ano de 2025, apontando seu retrato situacional e apresentar os compromissos traçados para o ano de 2025, considerando o planejamento da Unidade.



Diagnóstico da Unidade

Atividades correccionais

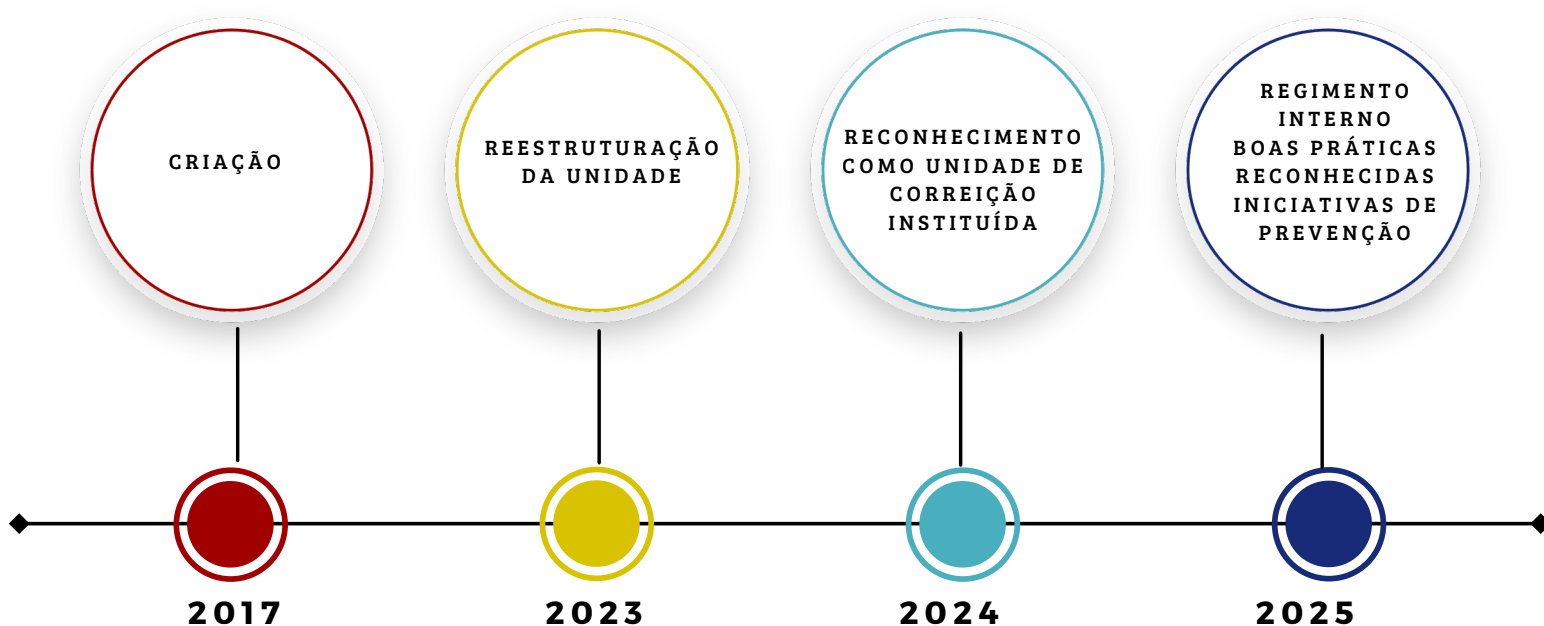
Análise correccional

Planejamento

Esse documento, portanto, consiste na principal forma de comunicação da CPPAD com o público interno e a sociedade, em razão da natureza sigilosa de suas atividades, permitindo o acompanhamento dos resultados alcançados, atividades realizadas e a evolução da área de correção da Universidade Federal do Ceará.

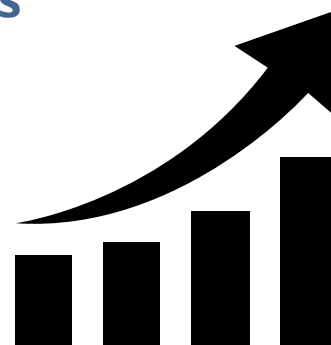


Considerando as competências institucionais da CPPAD, enquanto unidade responsável pelas atividades de prevenção, detecção e apuração de possíveis irregularidades disciplinares e administrativas envolvendo servidores públicos, constata-se um processo evolutivo significativo na estruturação e no aprimoramento de suas práticas desde a sua criação, em 2017.



Tal avanço se reflete na consolidação de fluxos de trabalho mais eficientes, na adoção de protocolos padronizados e no fortalecimento das ações preventivas e educativas, garantindo maior transparência e efetividade nas atividades correcionais, as quais podem ser consultadas desde 2023, assegurando o monitoramento contínuo de suas atividades.

## Acesse os relatórios de anos anteriores

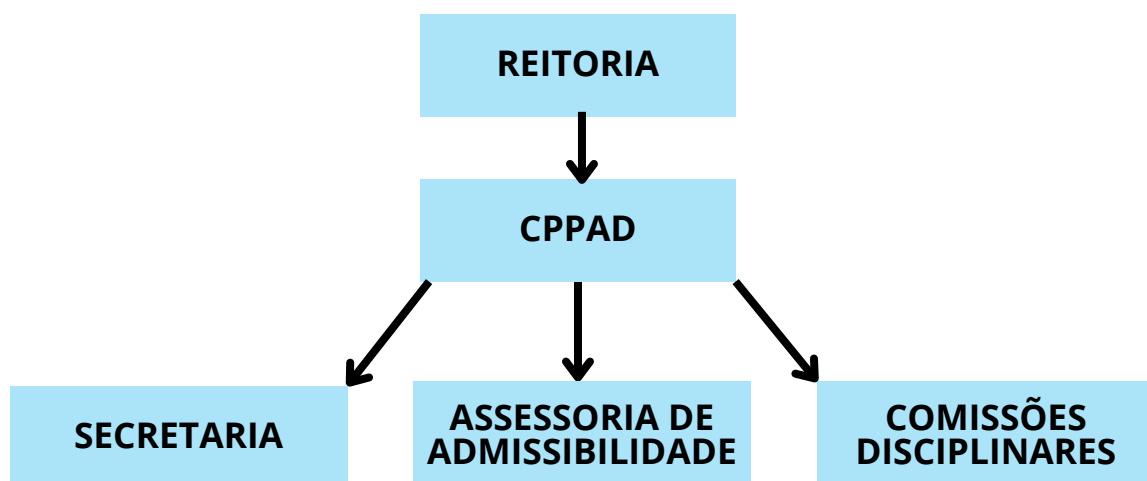


# DIAGNÓSTICO DA UNIDADE

Com o objetivo de identificar e documentar os recursos existentes, além de observar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças presentes na Unidade, apresentamos o relato situacional da CPPAD no ano de 2025, o qual serviu de base para definição do planejamento da Unidade para o ano de 2026.

## DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A CPPAD tem vinculação direta à Reitoria, não possuindo atualmente nenhum setor subordinado a ela em sua estrutura organizacional. Conta com uma Assessoria de Admissibilidade, que auxilia a CPPAD na realização dos juízos de admissibilidades das denúncias e representações. Na condição de Unidade Setorial de Correição, supervisiona e orienta as Comissões Disciplinares Processantes instauradas, que se vinculam diretamente à CPPAD.



## DO QUADRO DE PESSOAL

Em outubro de 2025, a CPPAD recebeu uma nova servidora , fortalecendo sua equipe e ampliando sua capacidade de atuação. Atualmente, conta com 04 servidores efetivos, sendo que o Presidente cumula as atribuições da CPPAD com as de Professor do Magistério Superior. Além do Presidente, a Unidade conta com 02 servidores ocupantes do cargo de Assistente em Administração, e 01 servidora ocupante do cargo de servente de limpeza.

### CONHEÇA-NOS:



**FELIPE BRAGA ALBUQUERQUE**

Presidente da CPPAD  
Professor do Magistério Superior  
Formação: Direito - Doutor em D. Constitucional  
Nomeado pela Portaria nº 3968/PROGEP, de 28/08/2024



**CARLOS HENRIQUE DE S. VASCONCELOS**

Secretário da CPPAD  
Assistente em Administração  
Formação: Direito - Especialista em D. Processual Civil  
Nomeado pela Portaria nº 4992/PROGEP, de 26/09/2023



**JACINTA ALEXANDRINA M. CARVALHO**

Membro da CPPAD  
Servente de limpeza  
Formação: Gestão da Qualidade



**ANDRESSA SILVA MIRANDA DIOGENES**

Membro da CPPAD  
Assistente em Administração  
Formação: Administração - Mestre em  
Administração e Controladoria  
Ingressou na CPPAD em outubro de 2025

No ano de 2025, houve um aumento significativo de demandas, o que trouxe impacto direto na celeridade das conclusões dos procedimentos.

Além disso, os problemas de déficit de servidores relatado no Relatório de Gestão 2024 persistiram no ano de 2025. Apesar da chegada de uma nova servidora, após muitos pedidos nesse sentido, a unidade permanece com muitas demandas e poucos servidores à disposição. Houve uma redução de um percentual aproximado de 50% (cinquenta por cento) da sua força de trabalho, em comparação com o ano de 2022, quantitativo que ainda não foi reposto.

Os membros da CPPAD esforçam-se para dar o devido andamento nos procedimentos correccionais, apesar do grande volume de trabalho da Unidade e das consequentes demandas represadas.

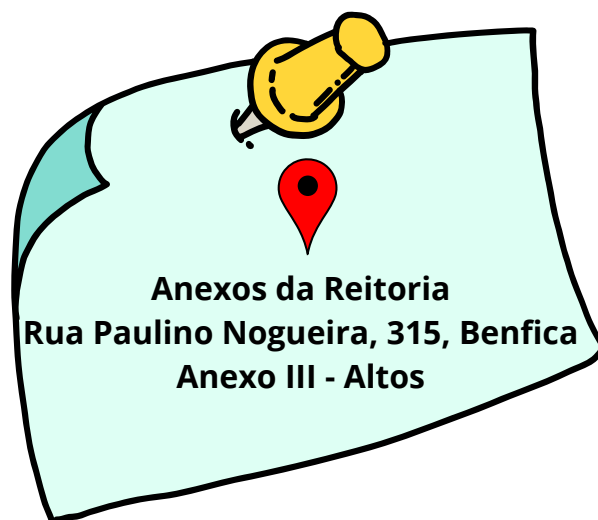
Apesar da CPPAD dispor de banco de servidores para atuar em Comissões Disciplinares Processantes, a falta de capacitação desses servidores em matéria correccional acaba gerando uma necessidade de acompanhamento constante pelos membros da CPPAD, configurando novas demandas para o setor.

No ano de 2025, ocorreram as primeiras capacitações nesse sentido, realizadas pela CPPAD, cujo reflexo de melhoria é esperado para o ano de 2026, quando também estão previstas novas oportunidades de capacitação e aprendizado.



## DA INFRAESTRUTURA DA UNIDADE

A CPPAD fica localizada nos Anexos da Reitoria da Universidade e conta com instalação física e estrutura tecnológica adequada à sua realidade e necessidade, considerando a realização de atividades essencialmente remotas, com ambiente de apoio estruturado também para atendimentos e reuniões presenciais.



Entretanto, considerando a previsão de que novas competências sejam atribuídas à unidade no ano de 2026, faz-se necessário um reforço e atualização dessa infraestrutura, a fim de que a unidade tenha as condições adequadas de trabalho.

Com relação aos sistemas informatizados, além da utilização do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), todos os servidores lotados na CPPAD estão cadastrados e têm acesso aos sistemas e-PAD e CGU-PAD, com uma rotina de cadastro e atualização de demandas nos referidos sistemas.

Quanto ao Fala.Br, sistema gerido pela Ouvidoria e responsável pelo tratamento de denúncias, a CPPAD possui acesso complementar ao Sistema, de forma que consegue cadastrar, de maneira excepcional, denúncias enviadas à unidade. Além disso, dialoga continuamente com o setor de Ouvidoria para adequação dos fluxos de trabalho.

Por fim, os servidores da CPPAD possuem acesso ao sistema e-Aud, referente a auditorias e providências do modelo de maturidade correcional solicitados pela Corregedoria-Geral da União.



## DOS PROCESSOS DE TRABALHO

Os processos de trabalho e as atividades da CPPAD são executados de forma ordenada e direcionada à consecução dos objetivos disseminados pelo SisCor, quais sejam: prevenção à prática de ilícitos administrativos; combate à corrupção; contribuição para melhoria da gestão da Administração Pública; atuação de forma cooperativa com os órgãos e entidades; participação efetiva do sistema de integridade pública.

Regulamentada pela Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022 e, internamente, pela Resolução nº 47/CONSUNI, de 14 de dezembro de 2023, e pelo seu Regimento Interno, a atividade correcional da CPPAD, no ano de 2025 foi bastante desafiadora, tanto em razão do aumento do número de demandas recebidas (denúncias e representações), quanto pela permanência da força de trabalho reduzida do setor.

Apesar das dificuldades, em uma tentativa de redução de litígio e de demandas, a CPPAD tem buscado a todo custo realizar formas de mediação e resolução consensual de conflitos, quando cabíveis. Além disso, os servidores da CPPAD realizam constantemente capacitações em matérias correcional, através dos cursos e eventos organizados pela Corregedoria-Geral da União, de modo a atualizar seus conhecimentos e utilizá-los para a melhoria da atividade correcional da Universidade.

No ano de 2025, a CPPAD iniciou suas primeiras atividades de caráter educativo e preventivo, através da participação em palestras e rodas de conversa, quando convidada pelas unidades acadêmicas e administrativas. Tais momentos foram de grande valia, pois contribuíram para a comunidade universitária entender melhor o papel institucional da CPPAD.

Além disso, em 2025 a CPPAD passou a adotar a estratégia de envio de recomendações administrativas aos diversos setores da Universidade, quando não forem constatados indícios claros de irregularidade funcional.

Dessa forma, mesmo nos casos de arquivamento de denúncia ou representação, é esperada alguma espécie de retorno ou medida de gestão, de modo que o fato que motivou o registro da denúncia não volte a ocorrer.

Essas atividades são um reflexo da vertente preventiva da unidade correcional, colaborando para a melhoria dos aspectos gerenciais da Administração e fortalecendo a integridade no serviço público. Tais premissas se coadunam com as diretrizes do SisCor.

## DIRETRIZES DO SISCOR:

PLENA OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS

USO DOS DADOS CORRECCIONAIS PARA  
MELHORIA DA GESTÃO

CÉLERE E EFETIVA RESPONSABILIZAÇÃO  
ADMINISTRATIVA

USO DO PLANEJAMENTO COMO  
FERRAMENTA DE GESTÃO

ATUAÇÃO TÉCNICA ESPECIALIZADA, COM  
ÊNFASE NA PREVENÇÃO

## DAS NORMAS INTERNAS

As atividades da CPPAD são regulamentadas pela Resolução nº 47/CONSUNI, de 14 de dezembro de 2023, que modificou a Resolução nº 63/CONSUNI, de 30 de outubro de 2017, para adequar as normas internas da Universidade às recomendações da CGU no âmbito dos processos e procedimentos investigativos e disciplinares de servidores.

Referida Resolução destaca a CPPAD como a unidade responsável por coordenar as atividades relacionadas à prevenção e apuração de faltas funcionais de servidores, conferindo-lhe maior autonomia no desempenho de suas atividades e garantindo tratamento técnico e especializado à matéria.

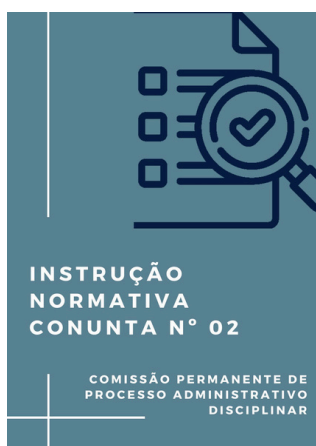
Em 2025, foi aprovado o Regimento Interno da unidade, através da Resolução nº 17/CONSUNI, de 25 de abril de 2025. Referido documento faz todo o detalhamento das atividades desenvolvidas pela CPPAD, servindo como guia para a atuação dos servidores.

Além desses normativos, a Presidência da CPPAD publicou 05 (cinco) instruções de trabalho e 02 (duas) instruções normativas, estas últimas em conjunto com a Ouvidoria-Geral.

### **Temas abordados:**

Ações para proteção ao denunciante;  
Critérios para priorização de análise de demandas correccionais;  
Procedimento para tarjamento de documentos restritos e sigilosos;  
Orientações para obtenção e guarda de evidências e provas;  
Perfil de competências e conhecimentos técnicos da CPPAD;  
Diretrizes e procedimentos para tratamento de denúncias.

## NORMAS INTERNAS DE 2025



# ATIVIDADES CORRECCIONAIS

## DOS PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS

Os processos que tramitam na CPPAD podem ser divididos em dois grupos: processos com manifestação da Unidade de Correição e procedimentos correccionais propriamente ditos.

No primeiro grupo, enquadram-se todas as demandas referentes à emissão de declarações de natureza correccional nos processos de vacância, exoneração, licença, aposentadoria, cessão e redistribuição. Além disso, são incluídas também as demandas oriundas dos setores de integridade da Universidade (Ouvidoria, Auditoria, Secretaria de Governança e Gabinete do Reitor).

Com relação aos procedimentos correccionais propriamente ditos, adotou-se no controle interno da Unidade a seguinte classificação: ‘Em andamento’ e ‘Concluído’. Nesse sentido, ao final do ano de 2025, registrou-se o seguinte:

### PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS

Em andamento	54
Concluídos	163

Quanto aos 54 (cinquenta e quatro) procedimentos em andamento, foi feita a classificação de acordo com a fase do procedimento: 'Admissibilidade inicial', 'Em procedimento investigativo', 'Em procedimento acusatório' e 'Aguardando procedimento acusatório'.

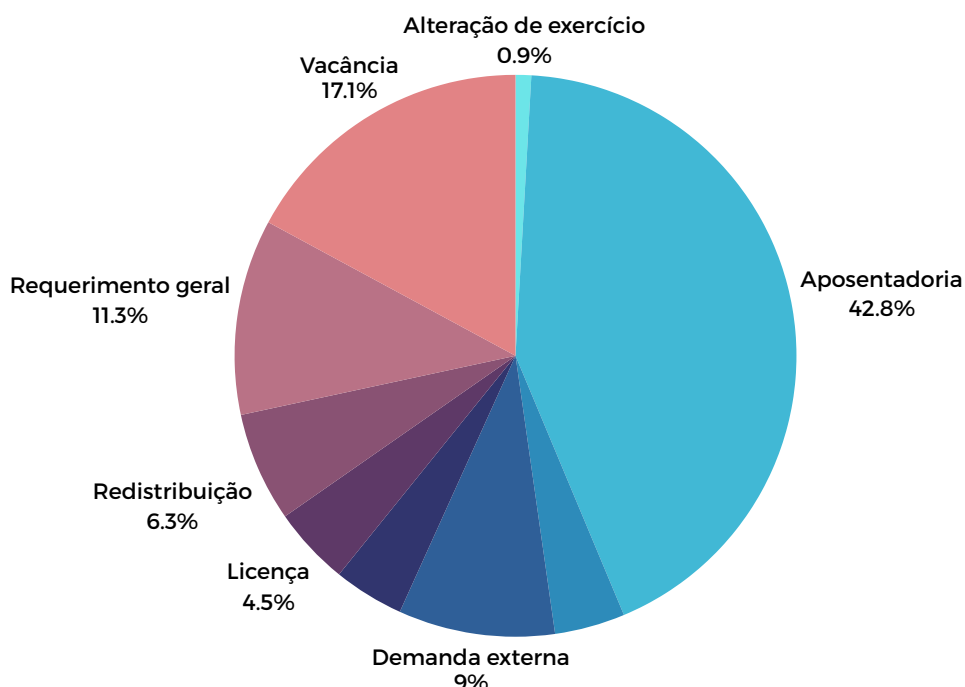
## PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS EM ANDAMENTO

<b>Admissibilidade Inicial</b> (Processos recebidos pela CPPAD que aguardam análise inicial de admissibilidade)	<b>16</b>
<b>Em procedimento investigativo</b> (Processos de Sindicância Investigativa e Investigação Preliminar Sumária)	<b>22</b>
<b>Em procedimento acusatório</b> (Processos de Sindicância Acusatória e PAD)	<b>12</b>
<b>Aguardando procedimento acusatório</b> (Processos que encerraram o juízo de admissibilidade e aguardam abertura de PAD)	<b>04</b>



## DOS PROCESSOS COM MANIFESTAÇÃO DA CPPAD

Além das demandas correcionais, a CPPAD tem um alto fluxo de emissão de declaração/certidão correcional e manifestação de natureza disciplinar nos processos de aposentadoria, vacância, exoneração, afastamentos e licenças, registrando-se o número total de 228 (duzentos e vinte e oito) processos com manifestação da CPPAD, assim distribuídos:

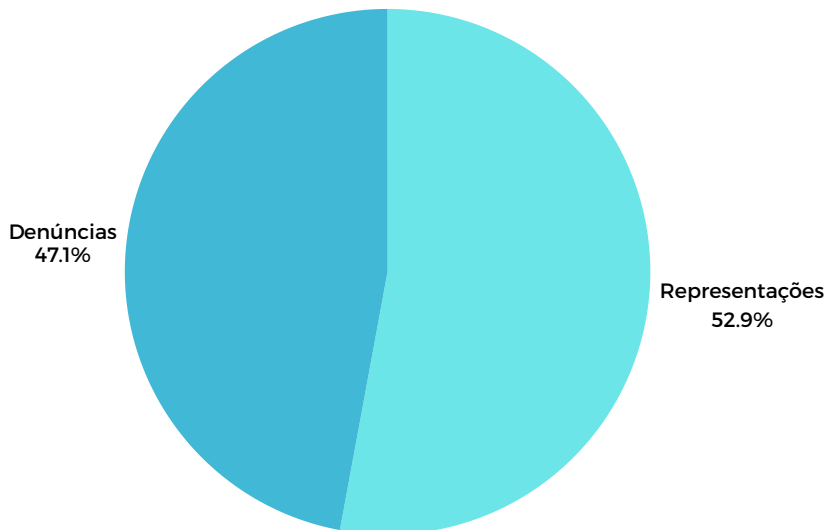


Em números gerais, levando em conta os procedimentos correcionais propriamente ditos e os de manifestação correcional, foram registrados 400 processos que contaram com alguma análise da CPPAD.



## DAS DENÚNCIAS E REPRESENTAÇÕES

No ano de 2025, verificou-se um aumento significativo de comunicações de irregularidade recebidas pela CPPAD, totalizando 173 (cento e setenta e três) novas manifestações de caráter correccional, sendo: 81 (oitenta e uma) denúncias provenientes da Ouvidoria e 91 (noventa e uma) representações dos diversos setores da Universidade.



81

### Denúncias

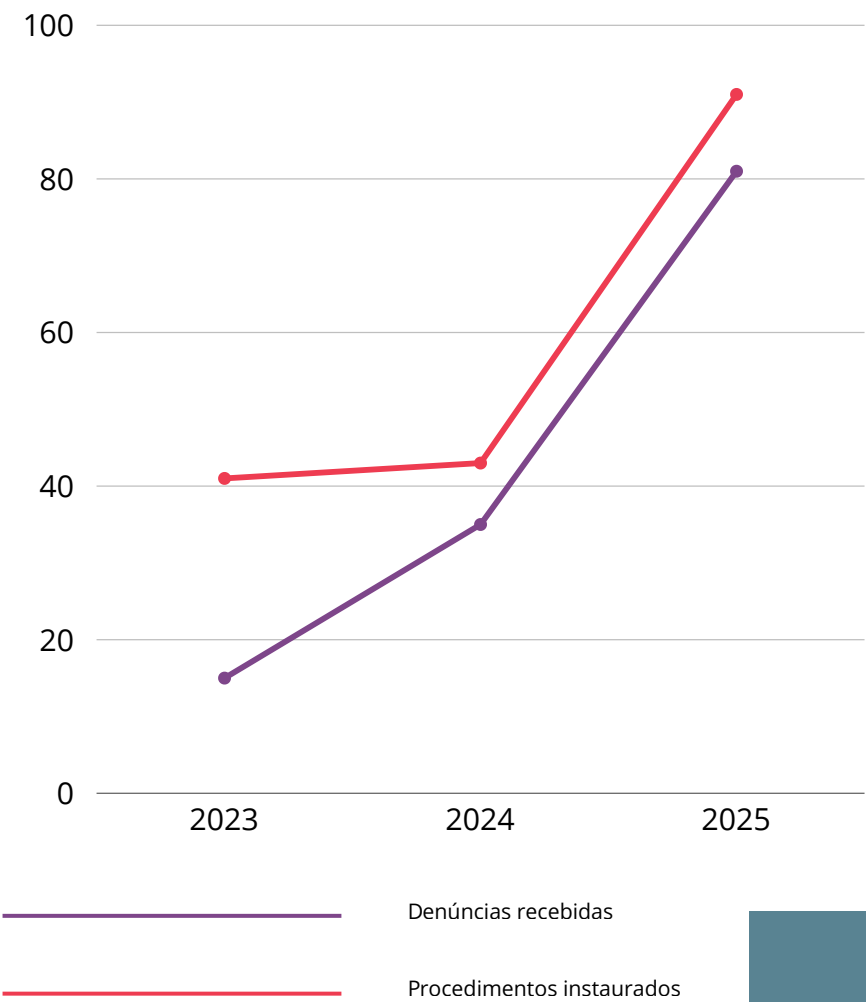
Relato de qualquer cidadão que indica a prática de atos ilícitos ou de irregularidade

91

### Representações

Documento assinado por servidor público que narra a existência de irregularidade de que tomou ciência

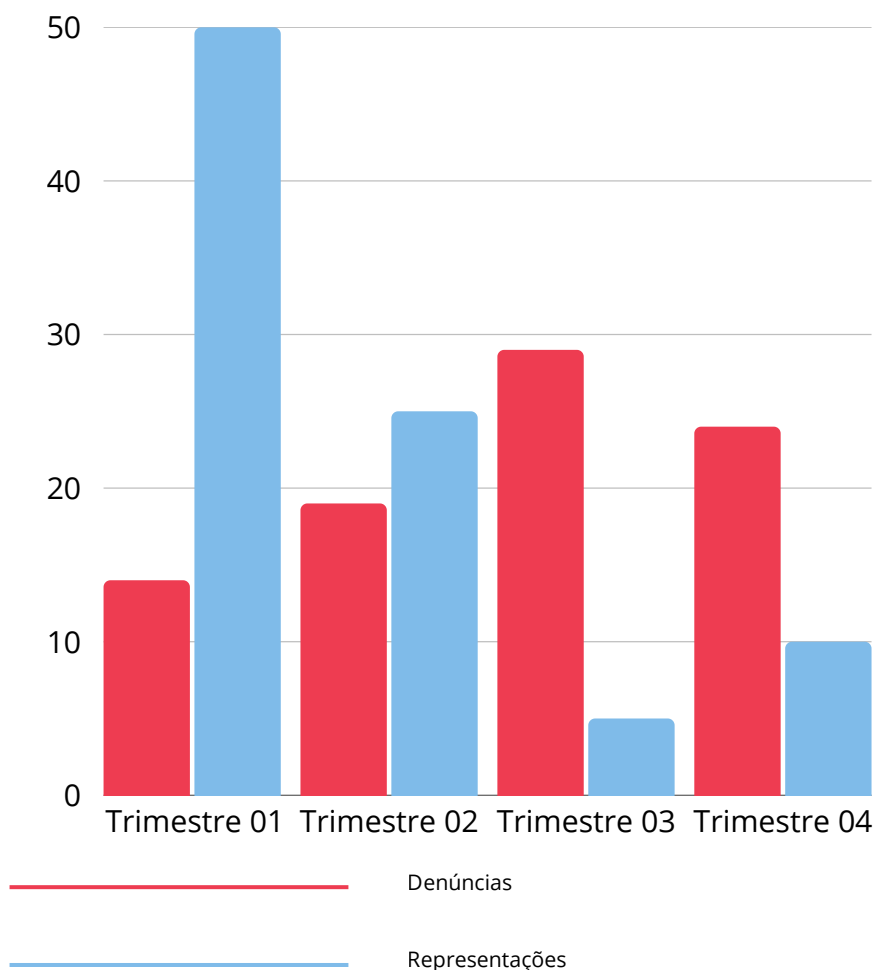
COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADE



120,51%

AUMENTO DAS COMUNICAÇÕES DE  
IRREGULARIDADE EM 2025, EM  
COMPARATIVO COM O ANO DE 2024

Considerando o quantitativo de comunicações de irregularidade recebidas por trimestre, verificou-se um maior número de demandas no trimestre 01 (janeiro a março), com 64 (sessenta e quatro) comunicações.



Em atenção às manifestações recebidas, realizou-se uma análise inicial que identificou a existência de demandas de mesmo objeto e denúncias que não eram afetas à área correcional, seja por falta de competência da CPPAD seja por ausência de indícios mínimos de irregularidade. Ao todo, foram 124 (cento e vinte e quatro) processos arquivados.

Assim, a partir do arquivamento sumário desses processos, permaneceram 49 (quarenta e nove) processos correccionais para fins de tratamento.

Nº	Processo	Recebimento	Tipo	Unidade	Status
01	23067.001237/2025-03	17/01/2025	Denúncia	FEAAC	Andamento
02	23067.045110/2024-15	20/01/2025	Representação	PROGEP	Andamento
03	23067.058948/2024-61	30/01/2025	Representação	PROGEP	Andamento
04	23067.007522/2025-20	17/02/2025	Representação	CH	Andamento
05	23067.005651/2025-83	25/02/2025	Denúncia	IEFES	Finalizado
06	23067.048673/2023-76	21/02/2025	Representação	CH	Finalizado
07	23067.022829/2024-70	06/03/2025	Denúncia	FACED	Andamento
08	23067.008527/2025-70	07/03/2025	Denúncia	FFOE	TAC celebrado
09	23067.051405/2022-51	20/03/2025	Representação	HUWC	Andamento
10	23067.015080/2025-95	28/03/2025	Denúncia	HUWC	Finalizado
11	23067.017297/2025-30	10/04/2025	Denúncia	CCA	Andamento
12	23067.009505/2025-27	16/05/2025	Denúncia	IEFES	Finalizado
13	23067.020469/2025-52	28/04/2025	Representação	ICA	Andamento
14	23067.019888/2025-41	16/05/2025	Denúncia	FFOE	Andamento
15	23067.033108/2025-76	10/06/2025	Representação	HUWC	TAC celebrado
16	23067.033124/2025-69	11/06/2025	Denúncia	FEAAC	TAC celebrado
17	23067.034602/2025-58	19/06/2025	Denúncia	CC	Andamento
18	23067.035644/2025-14	25/06/2025	Denúncia	CCA	Andamento
19	23067.035771/2025-13	03/07/2025	Representação	ICA	Finalizado
20	23067.040543/2025-57	25/07/2025	Denúncia	CC	Andamento
21	23067.046184/2025-41	22/08/2025	Denúncia	CC	Finalizado
22	23067.046382/2025-13	22/08/2025	Denúncia	Sobral	Andamento
23	23067.048665/2025-91	05/09/2025	Denúncia	FFOE	Andamento
24	23067.048935/2025-64	09/09/2025	Representação	FD	Finalizado
25	23067.051181/2025-20	26/09/2025	Denúncia	CCA	Andamento
26	23067.054771/2025-12	09/10/2025	Denúncia	CH	Andamento
27	23067.055171/2025-63	09/10/2025	Denúncia	FD	Andamento
28	23067.055621/2025-18	13/10/2025	Denúncia	CH	Andamento
29	23067.057724/2025-12	28/10/2025	Denúncia	FACED	Andamento
30	23067.060264/2025-18	11/11/2025	Denúncia	ICA	Andamento
31	23067.060281/2025-47	11/11/2025	Denúncia	<u>UFCINCLUI</u>	Andamento
32	23067.060576/2025-13	12/11/2025	Denúncia	ICA	Andamento

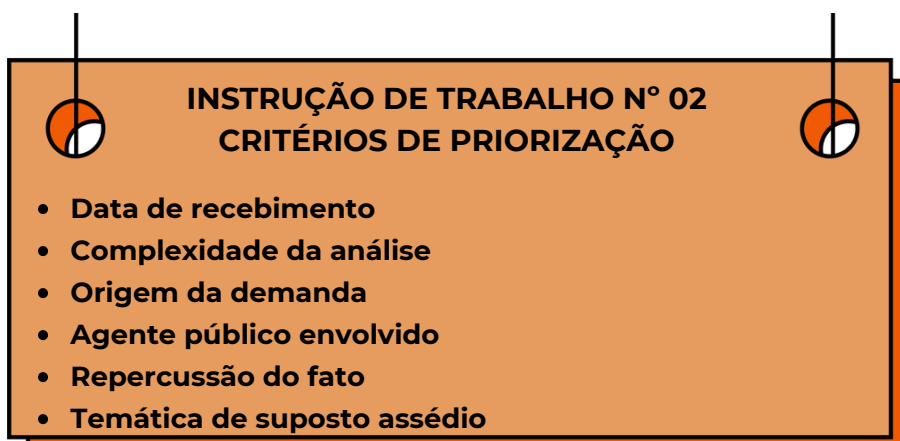
33	23067.057386/2025-19	13/11/2025	Representação	PROGEP	Andamento
34	23067.062488/2025-56	25/11/2025	Denúncia	CCA	Andamento
35	23067.057422/2025-44	02/12/2025	Representação	PROGEP	Andamento
36	23067.064876/2025-71	08/12/2025	Denúncia	CH	Andamento
37	23067.056536/2025-77	09/12/2025	Representação	PROGEP	Andamento
38	23067.065544/2025-12	11/12/2025	Denúncia	SIBI	Finalizado
39	23067.065983/2025-17	16/12/2025	Representação	ICA	Andamento
40	23067.065798/2025-22	16/12/2025	Denúncia	FACED	Andamento
41	23067.066071/2025-62	16/12/2025	Denúncia	CH	Andamento
42	23067.066671/2025-21	16/12/2025	Denúncia	PROGRAD	Finalizado
43	23067.066328/2025-86	17/12/2025	Denúncia	PRAE	Finalizado
44	23067.066495/2025-27	18/12/2025	Denúncia	CT	Andamento
45	23067.062515/2025-91	18/12/2025	Representação	PROPLAD	Finalizado
46	23067.065740/2025-89	23/12/2025	Denúncia	CH	Andamento
47	23067.065810/2025-07	27/12/2026	Representação	PROPLAD	Finalizado
48	23067.064741/2025-14	27/12/2026	Representação	PROPLAD	Finalizado
49	23067.067132/2025-17	27/12/2026	Representação	PROPLAD	Finalizado

Dos 49 (quarenta e nove) processos inaugurados em 2025, verificou-se uma maior incidência de casos relacionados a condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho (assédio moral).



Considerando o volume de demandas remanescentes de 2024, constata-se que 2025 foi o ano em que se registrou o maior índice de manifestações recebidas na Unidade, conforme quadro comparativo adiante. A CPPAD buscou com todo empenho instruir e tratar referidos procedimentos.

Para isso, sem desconsiderar a ordem cronológica das demandas recebidas e respeitando sua capacidade operacional, a CPPAD adota critérios objetivos para a priorização e o tratamento dos processos, conforme estabelecido na Instrução de Trabalho nº 02



No início de 2025, a CPPAD contava com um saldo de 44 (quarenta e quatro) processos em andamento. Ao longo do ano, como visto, foram recebidas 173 (cento e setenta e três) demandas correccionais, totalizando 217 (duzentos e dezessete) processos sob sua responsabilidade.

Desses 217 (duzentos e dezessete) processos, 163 (cento e sessenta e três) foram analisados, instruídos e concluídos no decorrer do ano, restando 54 (cinquenta e quatro) demandas em andamento para tomada de providências em 2026.

## TRATAMENTO DE DEMANDAS ANTERIORES A 2025

65%

DAS DEMANDAS ORIGINADAS  
EM ANOS ANTERIORES A 2025  
FORAM ENCERRADAS NO ANO.

Como visto, houve avanço no tratamento e encerramento de demandas de outros anos, contabilizando 65% (sessenta e cinco por cento) de conclusão dos processos anteriores a 2025. Em contrapartida, considerando o aumento significativo de demandas correccionais recebidas pela CPPAD ao longo do ano, cerca de 28% (vinte e oito por cento) dos novos processos recebidos seguem em andamento na Unidade, compondo as demandas de tratamento em 2026.

173

NOVAS  
DEMANDAS  
RECEBIDAS EM  
2025

124

NOVAS  
DEMANDAS  
CONCLUÍDAS EM  
2025

49

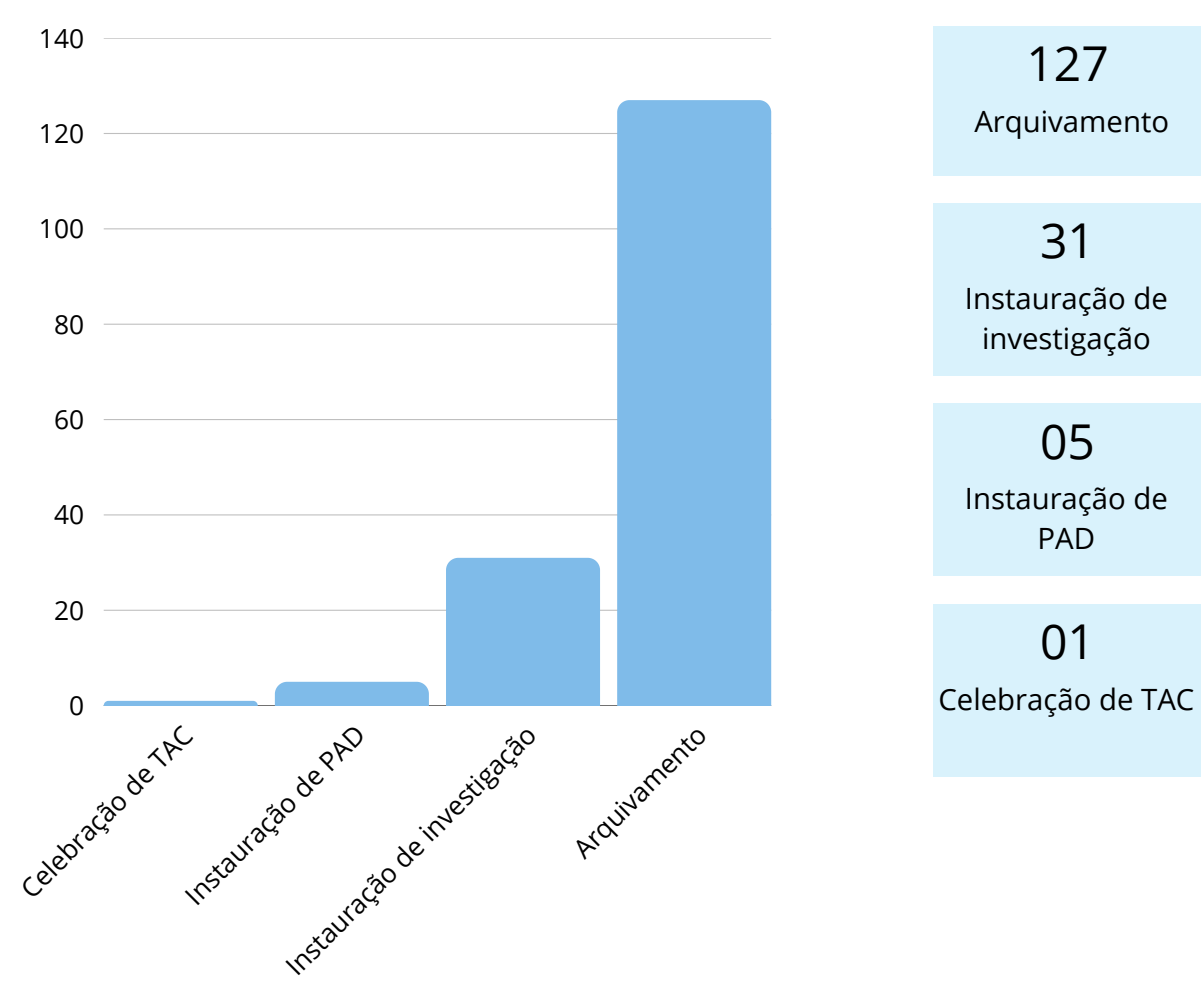
NOVAS  
DEMANDAS NÃO  
CONCLUÍDAS EM  
2025



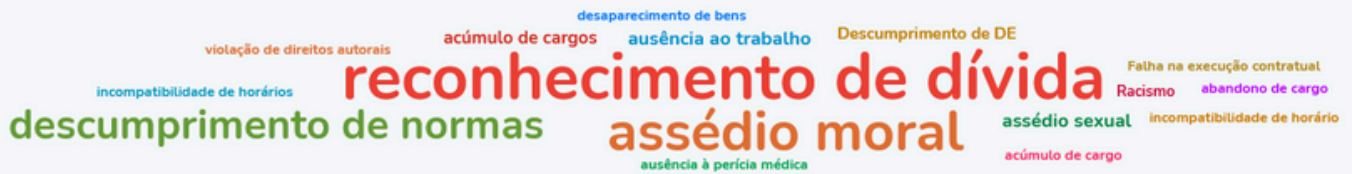
## DOS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE INICIAL

O juízo de admissibilidade inicial é o ato administrativo por meio do qual o Presidente da CPPAD realiza o tratamento de uma denúncia ou representação recebida, decidindo, de maneira fundamentada, pelo arquivamento, celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, instauração de procedimento investigativo ou instauração de procedimento acusatório (PAD).

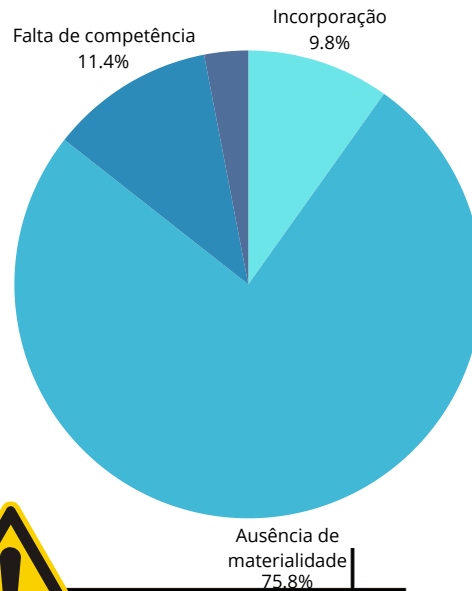
Em 2025, foram emitidos 163 (cento e sessenta e três) juízos de admissibilidade pela CPPAD, conforme detalhamento abaixo:



## PRINCIPAIS TEMAS DOS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE



## DETALHAMENTO DOS ARQUIVAMENTOS



APÓS A EMISSÃO DO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE INICIAL, É DADO UM RETORNO AO DENUNCIANTE OU REPRESENTANTE INFORMANDO A DECISÃO TOMADA

## DAS INVESTIGAÇÕES

As investigações são os procedimentos instaurados com o objetivo de coletar elementos de informação para fundamentar a tomada de decisão final, quando a denúncia ou representação não traz informações suficientes para definição da existência ou não da irregularidade funcional.

Em 2025, foram instauradas 33 (trinta e três) novas investigações e finalizadas todas as 13 (treze) investigações que ficaram pendentes do ano de 2024, com o seguinte resultado:

15	07	08	16
Arquivamento	Termo de Ajustamento de Conduta	Instauração de PAD	Em andamento

## PRINCIPAIS TEMAS DOS JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE

atividade **assédio moral** licença durante  
descumprimento de licença ausência ao trabalho assédio sexual exercício  
descumprimento de normas

## DOS PROCESSOS INSTAURADOS

No ano de 2025, 11 (onze) procedimentos acusatórios foram instaurados pela CPPAD, com a seguinte classificação: 10 (dez) PAD de rito ordinário, 01 (um) PAD de rito sumário. Desse quantitativo, foram julgados 02 (dois) processos.

Além desses, foram julgados 15 (quinze) processos dos anos anteriores.

	Processo	Tipo	Instauração	Julgamento
2021	23067.021339/2021-11	SINAC	Maio/2021	Julho/2025
2023	23067.046070/2023-30	PAD	Setembro/2023	Fevereiro/2025
	23067.018911/2023-19	PAD	Abril/2023	Maio/2025
2024	23067.030030/2024-57	PAD	Julho/2024	Fevereiro/2025
	23067.029940/2024-97	PAD	Julho/2024	Fevereiro/2025
	23067.029952/2024-11	PAD	Julho/2024	Julho/2025
	23067.045246/2024-17	PAD	Setembro/2024	Junho/2025
	23067.048792/2024-18	PAD	Outubro/2024	Março/2025
	23067.048925/2024-48	PAD	Outubro/2024	Março/2025
	23067.048930/2024-51	PAD	Outubro/2024	Novembro/2025

	Processo	Tipo	Instauração	Julgamento
2024	23067.048937/2024-72	PAD	Outubro/2024	Julho/2025
	23067.048941/2024-31	PAD Sumário	Outubro/2024	Junho/2025
	23067.055438/2024-31	PAD	Novembro/2024	Outubro/2025
	23067.055623/2024-26	PAD	Novembro/2024	Junho/2025
	23067.055418/2024-61	PAD Sumário	Novembro/2024	Agosto/2025
2025	23067.021765/2025-71	PAD	Maio/2025	Novembro/2025
	23067.052741/2025-63	PAD	Setembro/2025	Novembro/2025

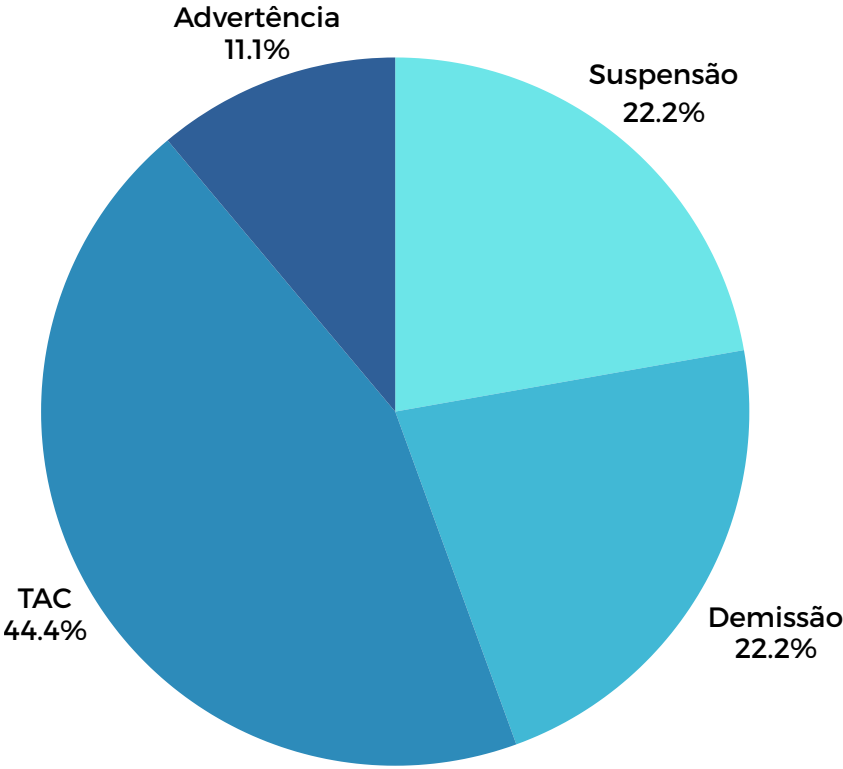
OBJETOS TRATADOS NOS PADS

abandono de cargo    fraude no ponto eletrônico    ofensa à honra da instituição  
embriaguez no trabalho    assédio moral    inassiduidade habitual  
assédio sexual    descumprimento de normas  
descumprimento de licença

## DAS PENALIDADE APLICADAS

Os processos correcionais julgados em 2025 resultaram na aplicação de 05 (cinco) penalidade disciplinares, sendo elas: 01 (uma) advertência, 01 (uma) suspensão de 30 dias, 01 (uma) suspensão de 60 dias e 02 (duas) demissões.

Foram ainda assinados 04 (quatro) Termos de Ajustamento de Conduta.



Abandono de cargo, Assédio sexual, Ausência ao trabalho, Conduta inadequada nas relações interpessoais de trabalho

**Matérias objeto dos  
PADs:**

## DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é um procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, quando se verifica a existência de infrações de menor potencial ofensivo, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27 de 11/10/2022.

Referido instrumento não se confunde com a aplicação de penalidade administrativa, tratando-se de acordo firmado entre a Administração e o compromissário quando do preenchimento dos requisitos previstos no normativo citado.

Ressalte-se que o Termo de Ajustamento de Conduta pode ser celebrado em qualquer fase processual, desde o recebimento da denúncia até o julgamento do processo disciplinar acusatório pela autoridade julgadora.

Em 2025, a CPPAD firmou 10 (dez) Termos de Ajustamento de Conduta com servidores do quadro permanente da UFC.

### Requisitos para celebrar TAC

Não ter registro vigente de penalidade disciplinar nos assentamentos funcionais

Não ter firmado TAC nos últimos 02 anos

Ter ressarcido eventual dano causado à Administração Pública

Processo	Tipo	Condutas	Unidade
23067.054345/2024-90	IPS	Art. 116, XI, Lei 8.112/90	LABOMAR
23067.046891/2024-57	IPS	Art. 116, I e X Lei 8.112/90	Centro de Ciências
23067.030030/2024-57	PAD	Art. 116, III e IX Lei 8.112/90	HUWC
23067.048792/2024-18	PAD	Art. 116, XI, Lei 8.112/90	ICA
23067.053976/2024-91	IPS	Art. 116, I e IV Art. 177, I e IV Lei 8.112/90	SMA
23067.018911/2023-19	PAD	Art. 116, III, Lei 8.112/90	HUWC
23067.015188/2025-88	IPS	Art. 116, XI, Lei 8.112/90	Centro de Humanidades
23067.012596/2025-88	IPS	Art. 116, XI, Lei 8.112/90	FFOE
23067.033108/2025-76	Denúncia	Art. 116, XI, Lei 8.112/90	HUWC
23067.052741/2025-63	PAD	Art. 116, IX, Lei 8.112/90	SIBI



## DAS RECOMENDAÇÕES ADMINISTRATIVAS

No ano de 2025, a CPPAD passou a adotar uma nova medida estratégica de gestão: a emissão de recomendações administrativas. Trata-se de uma medida administrativa criada com o objetivo de evitar que uma denúncia ou representação seja arquivada sem nenhuma repercussão posterior.

Assim, nos casos em que não se verificam indícios de irregularidade funcional, mas há um potencial risco de que novas denúncias se repitam, a CPPAD emite uma recomendação à chefia do setor acadêmico ou administrativo envolvido, solicitando uma série de medidas a fim de evitar que novas denúncias sejam registradas com o mesmo teor.

Em 2025, a CPPAD enviou 23 (vinte e três) recomendações administrativas aos mais variados setores administrativos e acadêmicos da UFC.

## UNIDADES ENVOLVIDAS NAS RECOMENDAÇÕES

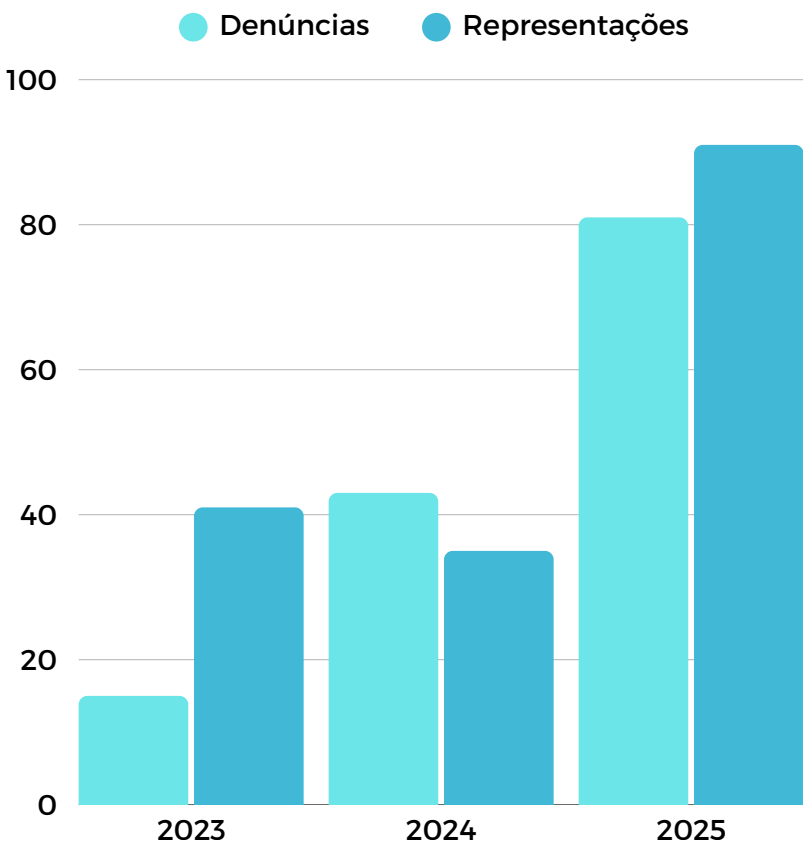
PROGRAD FFOE CH  
PRAE FADIR CC HUWC FACED  
ICA POLEDUC IEFES FAMED

# QUADROS COMPARATIVOS

Considerando o contexto evolutivo vivenciado pela CPPAD, apresentamos os dados comparativos dos últimos anos, a fim de demonstrar as atividades desenvolvidas ao longo do período de 2023 a 2025.

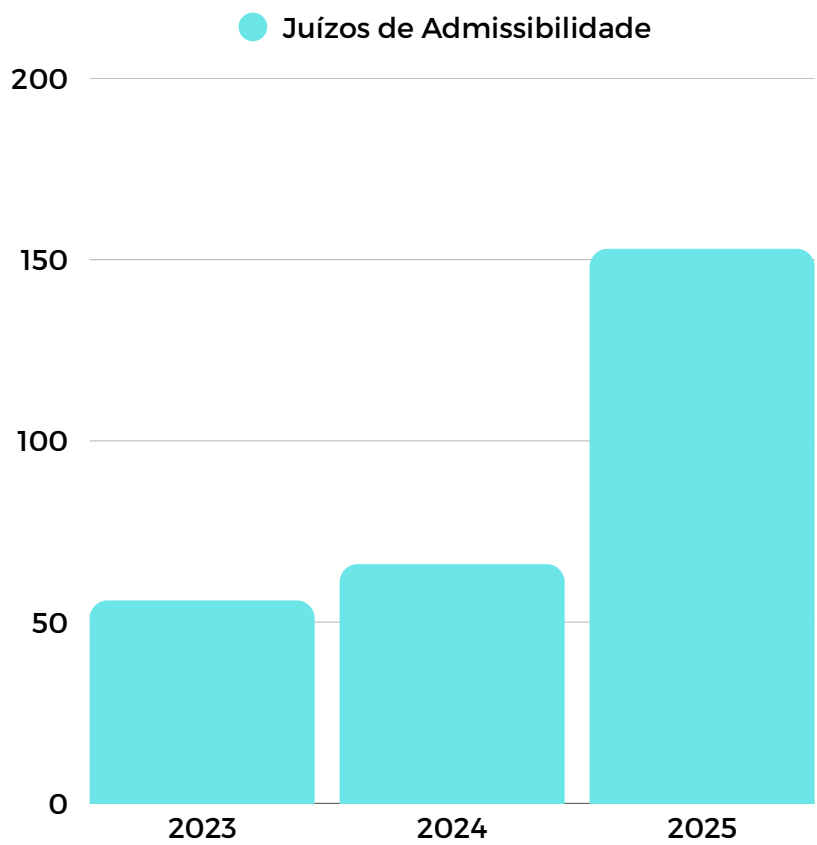
Ressalte-se que tais dados são utilizados como subsídios para elaboração do planejamento interno da Unidade e tomada de decisões relacionadas à implementação de ajustes e melhorias.

## DENÚNCIAS E REPRESENTAÇÕES



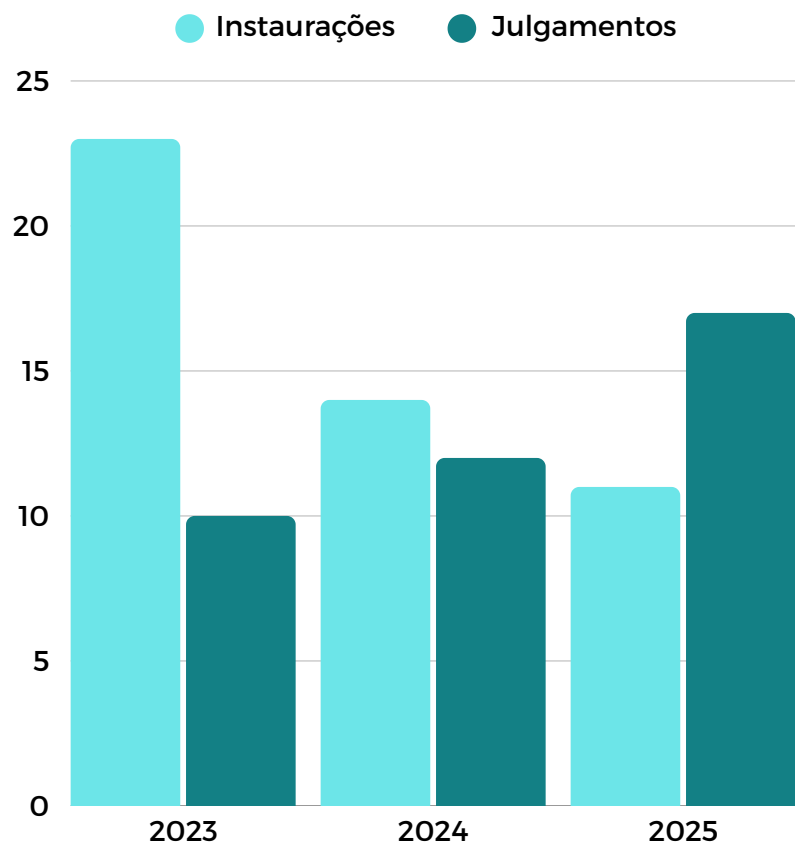
Verifica-se um aumento contínuo no quantitativo das demandas ao longo dos anos, sendo que em 2025 foi registrado o maior patamar já registrado pela Unidade.

## JUÍZOS DE ADMISSIBILIDADE



Apesar dos desafios enfrentados, em 2025 a CPPAD atingiu seu maior número de juízos de admissibilidade emitidos.

# PROCEDIMENTOS ACUSATÓRIOS



## TEMPO MÉDIO DE PAD

335 dias  
PAD Ordinário

237 dias  
PAD Sumário



Ao calcular a média de tempo gasto nos procedimentos acusatórios, considerando o período entre a instauração e o julgamento em relação ao volume de processos, observou-se um aumento em comparação ao ano anterior. Esse acréscimo pode ser atribuído à maior complexidade dos casos analisados e a eventuais intercorrências durante a fase de instrução. Para 2026, a unidade adotará estratégias para reduzir esse tempo, garantindo maior eficiência na tramitação dos processos.

## SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

A rotina do setor inclui a atualização contínua dos sistemas correcionais da CGU. Para orientar esse processo, o Regimento Interno da unidade detalha os procedimentos para cadastro de demandas no Sistema e-PAD.

Uma vez que o uso do Sistema e-PAD é obrigatório para as Comissões Processantes, desde 2023, a CPPAD vem adotando a estratégia de designar um servidor da Unidade a fim de auxiliar as CPADs na atualização sistêmica dos processos.

No que se refere ao recebimento de demandas correcionais oriundas da Ouvidoria, além do uso da Plataforma Fala.BR, a atualização da integração entre essa ferramenta e o e-PAD permitiu que a CPPAD passe a recepcionar diretamente as demandas no sistema correcional, assegurando maior segurança e rastreabilidade.



RECEPÇÃO E  
TRATAMENTO DE  
DENÚNCIAS  
ORIUNDAS DA  
OUVIDORIA

APOIO E  
ORGANIZAÇÃO  
DAS  
INFORMAÇÕES  
ATINENTES AOS  
PROCEDIMENTOS  
CORRECCIONAIS

# INICIATIVAS DE PREVENÇÃO

No ano de 2025, a CPPAD conseguiu dar início às suas primeiras iniciativas de carácter preventivo, visando reduzir as comunicações de irregularidade que chegam à Ouvidoria e à unidade.

Para tanto, uma série de ações de capacitação foram tomadas, conforme elencadas de forma objetiva abaixo:

## **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio**

Em fevereiro de 2025, a UFC lançou seu Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, elaborado a partir de orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

A confecção do plano contou com a colaboração dos servidores da CPPAD, cujo presidente esteve na comissão responsável pelo documento, juntamente com servidores da Ouvidoria e da PROGEP.

**Acesse aqui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**



O Plano estabelece diretrizes para a promoção de ações nos eixos da prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, com visando um ambiente de trabalho livre de assédio, de discriminação e de violência.



O Plano, que entrou em vigor de imediato e terá vigência de um ano, unifica, estrutura e sistematiza ações relacionadas a esse tema dentro da UFC.

Ressalte-se que a publicação do Plano Setorial não inviabiliza outras frentes sobre a temática na Universidade, principalmente a atuação da Comissão de Enfrentamento e Prevenção aos Assédios e às Discriminações, a qual está buscando a construção de uma política institucional sobre a temática.

## Capacitação sobre PAD

Durante todo o mês de maio, a CPPAD ministrou a primeira edição do curso intitulado ***“Aspectos Práticos do Processo Administrativo Disciplinar”***.

Formalizado junto à DIFOP/PROGEP, o curso abordou os principais temas sobre a condução dos procedimentos investigativos e acusatórios, com uma abordagem direcionada à prática, de forma que os cursistas consigam atuar com segurança em futuras designações.



Servidores participantes do curso

No total, 29 servidores concluíram o curso e estão devidamente capacitados para começar a atuar nos procedimentos disciplinares da Universidade.

## Reunião com instâncias de Integridade

No dia 27 de maio, a Secretaria de Governança promoveu reunião técnica com as Instâncias de Integridade da UFC. Estiveram presentes membros da PROPLAD, PROGEP, Ouvidoria, CGAUD, UFCINFRA, Comissão de Ética e CPPAD.

Na ocasião, foi apresentada a estrutura de Governança da UFC, destacando a Política de Integridade e todo o aparato normativo existente.



Reunião das Instâncias de Integridade



Como resultado das ações de Integridade, foi apresentado o nível de conformidade da UFC na Avaliação de Integridade Pública - AIP (84,5% em 2024), bem como foram mencionadas as ferramentas de integridade disponibilizadas pela CGU.

### X SIPAT do Complexo Hospitalar

A CPPAD foi convidada a participar da **X Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho do Complexo Hospitalar da UFC**, que ocorreu entre os dias 23 a 27 de junho.

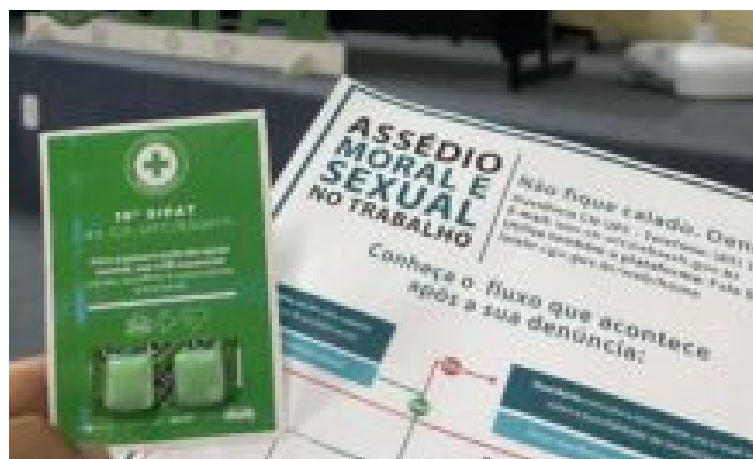
O Presidente da CPPAD compôs a roda de conversa “Assédio Moral: como as chefias podem reconhecer e enfrentar o abuso de poder no trabalho”. Compuseram a mesa ainda representantes da Ouvidoria, da Comissão de Mediação e Conciliação e da Corregedoria do Complexo Hospitalar.



Presidente da CPPAD em fala na X SIPAT

Os membros explicaram o fluxo de procedimento para apuração das denúncias de assédio moral e, ao final, os presentes puderam tirar suas dúvidas sobre o assunto.

Voltado para os gestores do Complexo Hospitalar, o evento serviu para esclarecer os aspectos disciplinares do assédio moral, bem como informar o caminho adequado para tratamento da denúncia.



## Curso de PAD - CGU

Os membros da CPPAD participaram da 12ª turma presencial do curso de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), promovido pela Corregedoria-Geral da União (CRG-CGU).

A capacitação ocorreu na sede da Superintendência Regional da CGU, entre os dias 14 e 17 de julho.

Além dos membros da CPPAD, participaram da capacitação diversos servidores que integram atualmente o Banco de Servidores da CPPAD, os quais tiveram a oportunidade de aprender ou renovar seus conhecimentos.



12ª turma do curso presencial de PAD

## Seminário de Ambientação

No dia 24 de julho, os membros da CPPAD participaram do Seminário de Ambientação dos novos servidores empossados pela Universidade.

Na oportunidade, os novos servidores participaram de atividades que envolvem a temática de Equidade, Diversidade e Inclusão, tornando este momento muito significativo para o início da vida profissional na UFC.



Representantes da PROGEPI com os membros da mesa-redonda

## Campanha de Integridade

Objetivando fortalecer e difundir a cultura de integridade no âmbito da Universidade Federal do Ceará, a Secretaria de Governança realizou a segunda edição da sua campanha institucional de integridade, intitulada **“Integridade Somos Todos Nós”**.

Através de cinco vídeos, a SecGov explicitou os temas da integridade, com participação da CPPAD em um desses vídeos, explicando como a unidade está inserida no contexto da integridade pública.



Integridade pública na prática  
UFCTV

**[Acesse aqui os demais vídeos da Campanha](#)**

## Semana de Integridade do MEC

Entre os dias 18 e 19 de setembro, o Secretário da CPPAD esteve presente no evento promovido pela Corregedoria do Ministério da Educação, intitulado Semana de Integridade da Corregedoria do MEC.



Voltado para as unidades de correção da IFEs, o evento debateu temas importantes, como assédio e discriminação nas IFEs, juízo de admissibilidade e proteção a pessoas vulneráveis.



## Sistema de Bibliotecas

Os membros da CPPAD participaram da Semana de Capacitação Interna do Sistema de Bibliotecas, ocorrida entre os dias 25 a 27 de agosto.

Tendo como tema a prevenção e o combate aos assédios no ambiente de trabalho, os servidores conduziram palestra que abordou os principais aspectos disciplinares do assédio moral e do assédio sexual

Os presentes tiveram ainda a oportunidade de tirar todas as dúvidas sobre o assunto.



## Seminário de Ambientação

No dia 24 de outubro, os membros da CPPAD participaram do 2º Seminário de Ambientação dos novos servidores empossados pela Universidade.

Na oportunidade, os novos servidores participaram de atividades que envolvem a temática de Equidade, Diversidade e Inclusão, tornando este momento muito significativo para o início da vida profissional na UFC.



Representantes da PROGEP com os membros da mesa-redonda

# PLANEJAMENTO 2026

## PLANEJAMENTO 2025

O planejamento para o ano de 2025 foi elaborado pela equipe da CPPAD com base na análise situacional da Unidade, na consolidação das percepções e dos resultados obtidos em 2024 e na necessidade de ajustes e avanços alinhados com o Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM).

Assim, preservando os eixos estruturantes da avaliação do modelo de maturidade, as iniciativas previstas para 2025 estavam diretamente atreladas ao remanejamento das ações não concluídas em 2023, visando atingir o nível de maturidade, a fim de refletir uma unidade de correção organizada e padronizada.

Para tanto, uma série de ações de capacitação foram tomadas, conforme elencadas de forma objetiva abaixo:

## DOS RESULTADOS DO PLANEJAMENTO 2025

INICIATIVA	SITUAÇÃO	PRODUTO ENTREGUE
Mapear e modelar os processos de trabalho	Iniciada, mas não concluída	Iniciativa remanejada para 2026
Implementar protocolos correcionais para casos de assédio	Não realizada	Iniciativa remanejada para 2026

## DOS RESULTADOS DO PLANEJAMENTO 2025

INICIATIVA	SITUAÇÃO	PRODUTO ENTREGUE
Realizar ações preventivas de conscientização	Realizada	Palestras e rodas de conversa
Realizar capacitação para Banco de Servidores	Realizada	1ª edição do Curso de PAD
Reforçar o quadro de pessoal da Unidade	Realizada	Chegada de nova servidora
Obter vaga de estágio para auxílio na Unidade	Iniciada, mas não concluída	Iniciativa remanejada para 2026
Aprovar o regimento interno da Unidade	Realizada	Resolução CONSUNI nº 17/2025

Assim, das 07 (sete) atividades previstas para o ano de 2025, 04 (quatro) foram completamente concretizadas, o que configura um percentual de 57% (cinquenta e sete por cento) de finalização do planejamento.

As atividades planejadas para 2026 estão atreladas ao remanejamento das iniciativas não finalizadas em 2025, tendo em vista a busca em atingir o nível 02 de maturidade correccional. Além disso, refletirão também às novas atribuições que possivelmente serão designadas à Unidade.

PLANO DE AÇÃO - 2026

Atividade	Detalhamento	Requisitos	Responsável	Previsão de início	Prazo final
Mapear e modelar os processos de trabalho	Descrição dos macroprocessos, subprocessos, atividades, responsáveis, tempo de execução, periodicidade e referências legais	Identificação e análise do passo a passo das atividades desenvolvidas na Unidade	CPPAD	01/2026	12/2026
Implementar protocolos correcionais para casos de assédio	Criação de protocolos de tratamento e fluxo padrão nas demanda com temática de assédio moral e sexual	Pesquisa de boas práticas em outras Unidade Setoriais de Correição com adequação à realidade institucional da CPPAD	CPPAD	01/2026	12/2026
Realizar nova capacitação do Banco de Servidores	Nova edição do curso de PAD	Aprovação da proposta junto à PROGEP	CPPAD	03/2026	12/2026
Reforçar o quadro de pessoal da Unidade	Chegada de novos servidores para a Unidade	Aprovação da PROGEP e da Administração Superior	CPPAD	03/2026	12/2026

## PLANO DE AÇÃO - 2026

Atividade	Detalhamento	Requisitos	Responsável	Previsão de início	Prazo final
Adquirir equipamentos e materiais de trabalho atualizados	Chegada de novos computadores para a Unidade	Aprovação da PROPLAD e da Administração Superior	CPPAD	03/2026	12/2026
Obter vaga de estágio para auxílio na Unidade	Chegada de estagiários do Curso de Direito	Aprovação da Administração Superior	CPPAD	03/2026	12/2026
Obter vaga de bolsista para auxílio na Unidade	Chegada de bolsistas	Aprovação de projetos junto às instâncias competentes	CPPAD	03/2026	12/2026
Produzir curso virtual de PAD	Gravação de aulas virtuais	Reserva de estúdio da FAMED	CPPAD	03/2026	12/2026
Criar o Instagram da CPPAD	Criação de perfil em rede social	Chegada de bolsista na Unidade	CPPAD	03/2026	12/2026
Elaborar tutoriais de uso do ePAD e do SEI	Criação de vídeos contendo o passo a passo dos procedimentos	Chegada de bolsista na Unidade	CPPAD	03/2026	12/2026



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2025 trouxe vários desafios para o desenvolvimento das atividades correcionais, considerando o evidente aumento de denúncias e representações recebidas na Unidade, o que afetou o andamento e conclusão dos processos e de algumas iniciativas planejadas.

Apesar das dificuldades, a Unidade conseguiu finalizar 65% (sessenta e cinco por cento) dos processos instaurados e não concluídos nos anos anteriores, sem comprometer o padrão de qualidade e eficiência no tratamento dos procedimentos correcionais.

Além disso, prosseguiu com a capacitação contínua de seus membros, através da participação de cursos presenciais e virtuais promovidos pela Corregedoria-Geral da União, e realizou de maneira pioneira a capacitação própria do seu Banco de Servidores.

Para o ano de 2026, a CPPAD buscará a revisão dos seus procedimentos e rotinas de trabalho, com o objetivo de alinhar-se totalmente às recomendações contidas no modelo gerencial proposto pela Corregedoria-Geral da União.

Planeja-se ainda o desenvolvimento de ações preventivas e de conscientização, abordando temáticas sobre deveres e penalidades aplicáveis aos servidores públicos. Além disso, a Unidade buscará criar protocolos correcionais de tratamento padrão para os casos de assédio moral e sexual no âmbito da Universidade, em razão da urgência e relevância da matéria. Para tanto, deverá contar com o envolvimento de outros setores da UFC, notadamente a Administração Superior e as áreas de integridade.