ASSESSORIA DE ACOMPANHAMENTO E MEDIAÇÃO DE CONDUTA - AAMC

RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES

2024

UnB

conhecimento em movimento
sociedade em transformação

CIP - Catalogação na Publicação

A844r , Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília – AAMC/UnB.
Relatório de atividades - 2024 / Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília – AAMC/UnB ;

61 f.

1. Relatório de atividades 2025. 2. Planejamento da Unidade. 3. UnB. 4. AAMC. 5. Ilus.. I. II. Título.

Gabinete da Reitora

Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta (AAMC)

Relatório Anual - 2025 (referente a 2024)

Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta (AAMC)

Versão 1/2025

©2025 Universidade de Brasília. Assessoria de Acompanhamento e Mediação da Conduta.

A responsabilidade pelos direitos autorais de textos e imagens desta obra é da área técnica.

Elaboração e Informações
Assessoria de Acompanhamento e Mediação da Conduta – Universidade de Brasília
Campus Universitário Darcy Ribeiro
Bloco Eudoro de Souza (BAES), 1º andar
Brasília - Distrito Federal, Brasil I Página online: http://aamc.unb.br I e-mail: disciplinar@unb.br

Universidade de Brasília
Reitora: Rozana Reigota Naves
Vice-reitor: Márcio Muniz Farias
Chefe GRE: Magna Valéria de Souza Gomes

Assessoria de Acompanhamento e Mediação da Conduta
Assessora: Maria Ivoneide de Lima Brito

Comissão de organização do Relatório:
Denise Bacellar Nunes
Débora Inez Guedes Martins de Souza
Maria Ivoneide de Lima Brito
Milena Farias Barrêtto

Organização, Diagramação e Normalização
Denise Bacellar Nunes

Revisão ortográfica
Maria Ivoneide de Lima Brito

Contato: (61) 3107-2338; (61) 3107-2339; (61) 3107-2340.
Edição: 1º. ed. Il. /2025

Apresentação

O ano de 2025 foi marcado por significativos avanços nos projetos e estruturação da Assessoria de Acompanhamento Mediação e Conduta da Universidade de Brasília. Nesse contexto, a AAMC destacou-se por um modelo de unidade correcional inovador voltada para a mediação, atrelado as políticas de direitos humanos da UnB.

O trabalho de seis meses voltados para essa nova estrutura, já começou a colher seus frutos: organização e padronização da documentação organizacional (PDU, Modelo de Maturidade, Regimento Interno) conforme os modelos exigidos pelos órgãos de controle de transparência ativa (CGU e TCU), modernização dos processos de trabalho, modernização da estrutura física do setor, documentação dos processos de trabalho; Planos de trabalho a curto, médio e longo prazo, mapeamento de riscos do setor, adequação e padronização do setor as demandas da LAI e LGPD (Processo de compra do Adobe), capacitação dos servidores (mais de 20 capacitações), revisão e inserção de todos os dados correcionais na plataforma ePAD CGU e também o lançamento do nosso portal http://aamc.unb.br.

Maria Ivoneide de Lima Brito
Assessora da Assessoria de Acompanhamento Mediação e Conduta

Sumário

1 - Introdução 6
2 - Apresentação da Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta – AAMC 8
3 – Organograma da AAMC: 8
3.1 AAMC na Estrutura da UnB 9
4 - Estrutura Organizacional 10
5 - Composição da Equipe da AAMC 12
6 - Sobre as competências da AAMC 13
7 - Pressupostos institucionais da AAMC (missão, visão e valores) 15
7.1 - Missão 15
7.2 - Visão 15
7.3 - Valores 15
8 - Objetivos: 17
9 - Eixos e diretrizes 18
10 - Papel central, principal política e algumas ações 20
11 - Iniciativas com foco na acessibilidade e na sustentabilidade 22
11.1- Perspectivas de iniciativas e de ações exitosas 23
12 - Projeto central: organização e estruturação da unidade correcional e de sua equipe 25
12.1 - Unidade responsável: 25
12.2 - Objetivo geral: 25
12.3 - Objetivos específicos: 25
12.4 Ações estratégicas do projeto: 26
12.5 Cronograma de Implantação: 27
12.6 Resultados esperados: 27
13 - Metas e ações - descritivo geral de nossa Unidade 28

14 - Fluxo de trabalho na apuração de supostos ilícitos 31
16 - Avaliação do ambiente - cenário interno e externo - Análise SWOT 32
16.1 - Forças 32
16.2 - Fraquezas 32
16.3 - Oportunidades 32
16.4 - Ameaças 33
17 - Modelo de Maturidade 34
17.1 Modelo de Maturidade Correcional 34
18 - Estrutura da AAMC 38
19 - Procedimentos de Correição 48
20 - Auditorias 49
21 - AAMC em números - 2024 52
22 - Ações de Prevenção 56
23 - Dificuldades enfrentadas em 2024 57
24 - À guisa das considerações finais 59
Referências 61

1 - Introdução

No Relatório Correcional do ano de 2024, da Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta, que atende às exigências da Portaria Normativa CGU nº 27, que regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, conforme o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, apresenta-se um diagnóstico das atividades desenvolvidas pela Unidade em tela, da Universidade de Brasília (UnB), no transcurso de janeiro a dezembro de 2024. Almejando-se fornecer uma avaliação minuciosa e suas atividades. No transcurso de todo o documento emergem informações sobre diversos pontos, a exemplo a estrutura e o funcionamento da AAMC no período em questão, as duas auditorias pelas quais participou/participa, a autoavaliação do CRG-MM (Modelo de Maturidade) e seu resultado, a estrutura administrativa e a força de trabalho da Unidade, sua missão, visão, desafios, pontos fracos, fortes, além de dados atinentes aos procedimentos investigativos instaurados. Também serão apresentados alguns problemas recorrentes identificados e as possíveis soluções adotadas. Além disso, o relatório trará um panorama das ações que foram executadas e implementadas, a identificação dos riscos, as dificuldades enfrentadas e as propostas de ações corretivas, com a indicação dos responsáveis pela implementação das medidas sugeridas. Outrossim, este relatório projeta não somente atender aos regramentos legais, bem como contribuir para a melhoria contínua dos processos disciplinares e/ou correlatos na UnB e, sobremodo, fomentar a transparência ativa no cerne de sua atuação.

A apresentação deste resulta de um processo sistemático e participativo de construção, fortalecido, sobremodo, com a aprovação da AAMC, pelo Conselho Administrativo (CAD), e de constante diálogo com a Equipe interna e as demandas atinentes à nossa área, inclusive as externas, o que permitiu elaborar um diagnóstico das condições de desenvolvimento institucional da área em tela, com o fito de alinhar, estruturar e organizar um conjunto de ações, de projetos e de metas para a unidade, todos alinhados aos princípios da Administração Pública Federal: Legalidade,

Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, contemplando, ainda, os múltiplos valores que abarcam, a proteção da dignidade humana e a integridade pública.

O presente relatório, obedeceu às seguintes etapas:

- Mobilização da Equipe.
- Elaboração coletiva da minuta.
- Análise, reflexão, conferência, correção e elaboração da versão final.
- Aprovação pela Equipe e publicação.

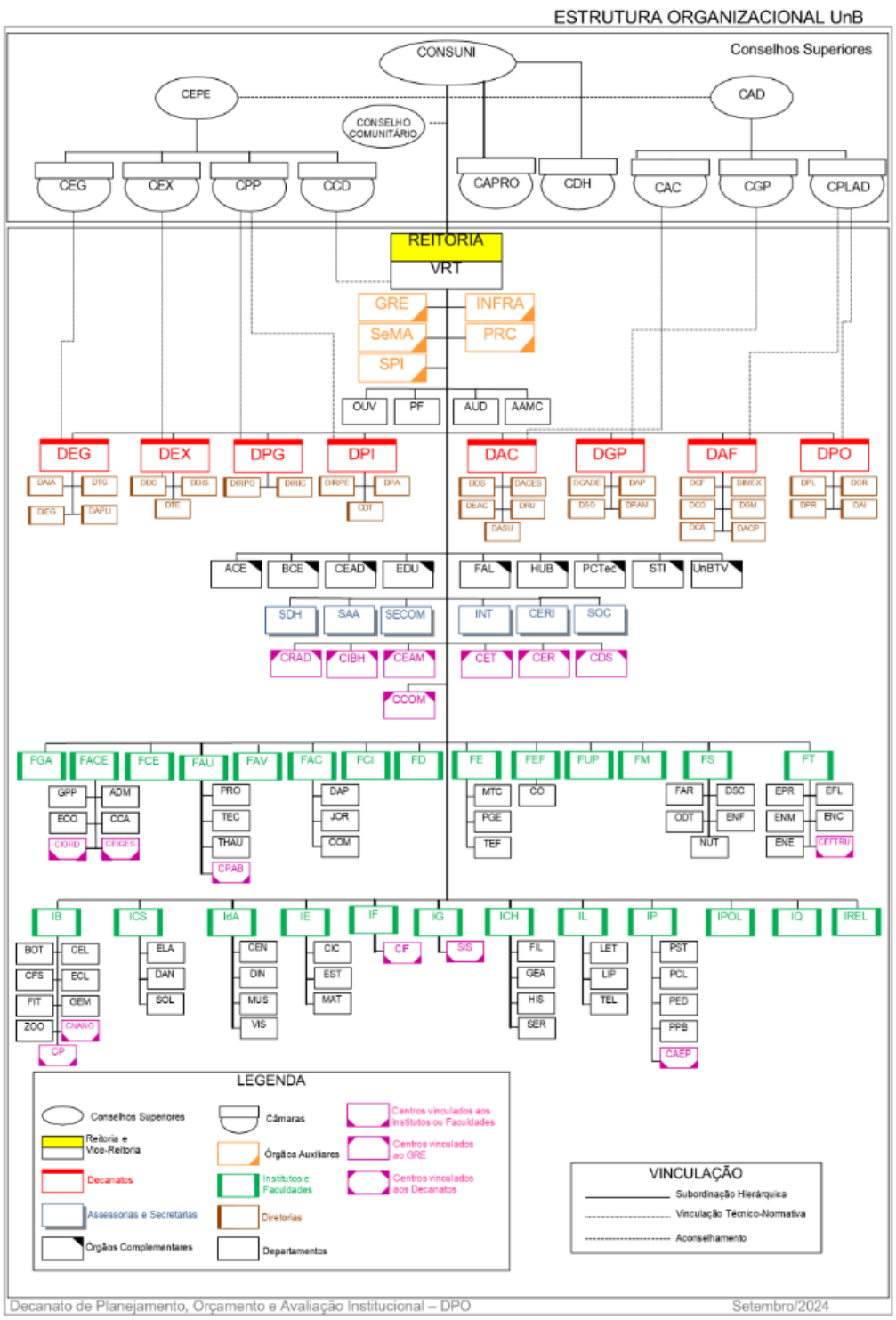
2 - Apresentação da Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta – AAMC

A Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília (AAMC) é um órgão integrante da Reitoria, uma Assessoria vinculada ao Gabinete da Reitora da Universidade de Brasília e suas atividades não se confundem com as atividades de ouvidoria, de auditoria, de fiscalização, de comissão de ética e de recuperação de valores.

Nesse sentido, suas ações e procedimentos seguirão as diretrizes da Política de Direitos Humanos da Universidade de Brasília, aprovadas pelo Consuni, devendo priorizar as práticas preventivas, a defesa e a difusão da cultura da paz e a promoção da convivência solidária, ética e pacífica no âmbito institucional, em conformidade com a ordem jurídica posta.

3 – Organograma da AAMC:

3.1 AAMC na Estrutura da UnB



Fonte: https://dpo.unb.br/

4 - Estrutura Organizacional

A AAMC, no momento, é composta pelas seguintes áreas:

- Direção.
- Assessoria.
- Secretaria.
- Administração.

Destaca-se dois pontos:

i) no momento não temos servidores para compor a estrutura acima;

ii) estamos em fase de elaboração do regimento interno, instrumento que prevê nova estrutura para a Unidade.

A atual gestão ao assumir a CPAD, em 08/04/2024, encontrou diversas dificuldades: a primeira delas, diz respeito à falta de servidores, naquele mesmo mês (abril), houve uma grande adesão ao movimento paredista; exonerações de servidores que passaram em outros concursos, de conclusão de colaborações técnicas, remoção de servidores a pedido e outros. Tinha-se somente 02 servidores (dois) atuando presencialmente, ampliando-se para 03 servidores (três), com o retorno das férias, de outra servidora.

Houve um esforço para estruturar e organizar a área, da melhor maneira possível, mas as mudanças não foram suficientes para repor as necessidades do setor.

Oportuno salientar que, em dezembro de 2024, com o número reduzido de servidores (3 (três) servidores e 1(uma) servidora de licença médica), o setor não conseguiu administrar suas demandas, privando os servidores de recessos, licenças para capacitação, face às demandas e os prazos prescricionais dos processos disciplinares, a complexidade dos assuntos tratados pela assessoria, a necessidade de cumprir prazos legais e deixar o setor desguarnecido. Lembrando que a capacitação em matéria correcional e em direito sancionador é de fundamental importância, para garantir a eficiência e a continuidade dos trabalhos nessa área de atuação.

Para além do *déficit* supramencionado, outra situação bastante delicada diz respeito à saúde ocupacional e a saúde mental dos servidores que trabalham no setor, na qual devemos ter olhar atento.

Desde a antiga gestão, encontramos indícios de altíssimo índice de afastamento de servidores pelos seguintes motivos ligados a pressões oriundas da área correcional e a quantidade de trabalho: Depressão, Problemas de coluna, Burnout, Crises de sentido; Esgotamento, Gastrite, Hipertensão, Diabetes, Crises de Asma, dentre outras. A questão pode ser apurada pelos pedidos de licenças dos servidores lotados no setor registradas na perícia oficial SIASS.

Em que pese o transcurso do período, o fato é que a situação, em grande parte, permanece a mesma. Pois, os servidores antigos já estavam com pedidos de redistribuição feitos, pedidos de remoção apresentados, anteriores a atual gestão, e, assim, ainda que tenhamos conseguido alguma ação para a recomposição da Equipe, o quadro marca-se como nevrálgico. A rotatividade de servidores no setor é muito grande.

Na tentativa de resolver a questão a atual gestão solicitou em diversas instâncias da Administração Superior, a reposição do quadro; porém, as dificuldades não são exclusivas do setor. Todavia, tendo em vista a urgência e a prescrição dos prazos dos processos disciplinares, o aumento significativo dos trabalhos e todas as adversidades, precisamos de soluções mais efetivas.

Atualmente o setor carece de 06 (seis) vagas a serem repostas. Foram feitos processos de composição de força de trabalho, de redistribuição, de recomposição e outros (todos já elaborados e direcionados às áreas responsáveis.

Carecemos, de pessoal para sistematizar dados, tanto em planilhas, quanto no sistema ePAD, da CGU, para redistribuição de processos disciplinares, para emissão de juízos de admissibilidade, para todas as tarefas estruturantes do setor.

5 - Composição da Equipe da AAMC

No momento, a Unidade é composta pelos seguintes colaboradores:

Quantidade de servidoras do quadro efetivo: 04 (quatro).

Cita-se, ainda, o auxílio de 01 (uma) colaboradora terceirizada (contínua).

Características das servidoras: sexo feminino.

Escolaridade: todas de nível superior, sendo duas doutoras, uma mestra e uma especialista.

Composição dos cargos: 02 (dois) técnicos em assuntos educacionais; 01 (um) secretário executivo e 01 (um) Assistente em administração.

Assim denominadas:

Denise Bacellar Nunes;

Débora Inez Guedes Martins de Souza;

Maria Ivoneide de Lima Brito (Assessora);

Milena Farias Barretto.

6 - Sobre as competências da AAMC

A AAMC foi criada por meio da Resolução do Conselho de Administração n.º 0035/2024, em sua 437ª reunião, realizada em 19/09/2024, atuando como uma Unidade Correcional que deverá exercer suas funções com independência e autonomia, visando zelar pela dignidade do ser humano e pela integridade pública.

A Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta da Universidade de Brasília (AAMC) funciona como órgão de apoio, orientação, planejamento, supervisão, coordenação, execução e assessoramento administrativo da Reitoria em assuntos de natureza disciplinar, na forma da Lei nº 8.112/90, tendo como meta permanente a busca pela integridade, a moralidade e a ética dos agentes públicos lotados na Universidade de Brasília - UnB, articulando-se a outras instâncias internas, a fim de promover gestão coordenada de integridade e exercê-la dentro de suas competências.

É importante compreender que a função da AAMC se encontra consubstanciada pelo pressuposto da legislação federal que rege o tema, mas, sobremodo, respeitando-se a autonomia da UnB.

A autonomia universitária da UnB e de sua gestão recaem privativamente sobre os processos de ensino, pesquisa e extensão e sobre a administração da UnB e as ações preventivas de ilícitos ou, ainda, buscando desenvolver ações educativas e atividades de prevenção, de redução e mitigação de supostas infrações administrativas junto à comunidade e às comissões disciplinares.

A autoridade competente, por ato, constitui a Comissão de servidores, nos marcos legais, com o fito de conduzir processos administrativos apuratórios e seus destinos disciplinares, nos cerne das leis vigentes. A AAMC acompanha as comissões para que cumpram o rito do processo administrativo disciplinar de acordo com a lei, destarte, a AAMC acompanha, supervisiona e dar suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, processos disciplinares e de responsabilização de entes privados, além de orientar os gestores das unidades

administrativas e acadêmicas quanto à adoção, quando cabível, de práticas administrativas saneadoras.

7 - Pressupostos institucionais da AAMC (missão, visão e valores)

7.1 - Missão

Assessorar, acompanhar e instruir os procedimentos de mediação e conciliação de conduta e disciplinares no âmbito da Universidade de Brasília, de forma eficaz, eficiente, equânime, transparente e segura, contribuindo para a diminuição de conflitos e o combate à possíveis ilícitos e a corrupção, contribuindo para um ambiente cada vez mais ético e íntegro.

7.2 - Visão

Ser reconhecida como uma Unidade Correcional, um órgão de referência na orientação, no apoio e na execução da atividade de prevenção de ilicitudes e disciplinar no âmbito das instituições federais, promovendo excelência em sua atuação, em favor de toda a comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

7.3 - Valores

- Alteridade.
- Colaboração.
- Comprometimento.
- Diálogo constante.

- Eficiência.
- Equidade.
- Ética.
- Gestão democrática.
- Impessoalidade.
- Integridade.
- Justiça social.
- Legalidade.
- Moralidade.
- Planejamento.
- Prestação de contas à sociedade.
- Probidade.
- Respeito.
- Segurança.
- Sustentabilidade.
- Transparência pública.

8 - Objetivos:

A AAMC tem como foco o fortalecimento da Universidade, atuando, dentre as suas diversas atribuições para:

I. promover a melhoria da gestão e contribuir para o fortalecimento da integridade pública;

II. atuar em consonância com a Política de Direitos Humanos da UnB, visando à prevenção, redução e mitigação de danos causados pelas diversas formas de violência;

III. desenvolver e executar, em parceria com o Decanato de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Direitos Humanos, plano de capacitação nas temáticas relacionadas à apuração de faltas funcionais e responsabilização, em linguagem simples;

IV. fomentar iniciativas voltadas à conscientização e orientação da comunidade da UnB acerca da conduta de servidores(as), para fins de prevenção ao cometimento de infrações disciplinares;

V. articular-se a outras instâncias internas, a fim de promover gestão coordenada de integridade e exercê-la dentro de suas competências;

VI. elaborar manuais, checklists, documentos-padrão e vídeos a serem encaminhados às comissões disciplinares e de responsabilização, em linguagem simples, humanista e objetiva;

VII. desenvolver ações educativas e atividades de prevenção, redução e mitigação de supostas infrações administrativas junto à comunidade e às comissões disciplinares;

VIII. orientar as comissões disciplinares em aspectos relevantes no rito processual aplicado à matéria, sem, no entanto, envolver-se diretamente na condução dos trabalhos;

IX. elaborar juízo de admissibilidade quanto às denúncias, representações e demais meios de notícias de infrações disciplinares, bem como de atos lesivos à Administração Pública;

X. acompanhar, supervisionar e dar suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, processos disciplinares e de responsabilização de entes privados.

9 - Eixos e diretrizes

Os **eixos** e as **diretrizes** norteadoras para o desenvolvimento do presente plano e suas respectivas ações no âmbito da gestão da correição, das ações e dos canais de comunicação, da divulgação científica, do diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade, além da transparência na UnB, são os abaixo listados. Assim, em relação às questões em tela, trabalharemos com **10 (dez) eixos**, a saber:

1. Acolhimento (humanização do atendimento, a mediação e a conciliação).
2. Assessoria proativa, educação e inclusão.
3. Avaliação (IDECOR - Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional).
4. Capacitação (Plano de Desenvolvimento de Pessoas e a formação continuada).
5. Comunicação (campanhas de comunicação a respeito da Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta e sua matéria de atuação).
6. Integridade (Plano de Integridade e L.G.P.D).
7. Maturidade (Modelo de maturidade e PDU).
8. Participação social (a Assessoria e suas demandas).
9. Trabalho em rede e a internacionalização.
10. Transparência e controle social (Lei de Acesso à Informação, transparência ativa, dados abertos e atualização de sistemas como o CGU-PAD e/ou o e-PAD e/ou planilhas).

Dentre nossas **diretrizes**, diretamente articuladas com os eixos e o papel social da AAMC, citamos:

a. assegurar a toda a comunidade (interna e externa) um canal independente e acessível para o acolhimento e o tratamento de denúncias, nos termos da lei, acompanhando, supervisionando e dando suporte administrativo necessário para a condução de procedimentos investigativos, os processos disciplinares e de responsabilização de entes privados;

b. receber, tratar e dar as providências necessárias quanto às denúncias e/ou pedidos de acessos à informação, de forma independente e imparcial, atuando com independência na condução dos processos, dentro de nossa alçada de atuação e quanto à atividade correcional;
c. pautar sua atuação pela alteridade, a eficiência, a eficácia, a relevância, a efetividade, a imparcialidade, a celeridade, a transparência, a ética, a discrição, a confiabilidade e o respeito;
d. monitorar o andamento e/ou o cumprimento dos prazos de tramitação das demandas (processos) e zelar pela qualidade das respostas à sociedade, no que nos couber;
e. promover a mediação e a conciliação de conflitos, no que nos couber;
f. auxiliar no fomento à política de transparência, no que tange à LAI, aos dados abertos, à integridade e ao controle social;
g. respeitar toda e qualquer pessoa, preservando sua dignidade e identidade, nos termos dos direitos humanos, desenvolvendo ações educativas e atividades de prevenção, redução e mitigação de supostas infrações administrativas junto à comunidade e às comissões disciplinares;
h. trabalhar como importante instrumento de *accountability*, de controle e de participação social, efetiva ponte entre a sociedade e a UnB, fomentando iniciativas voltadas à conscientização e à orientação da comunidade da UnB acerca da conduta ética de servidores (as), para fins de prevenção ao cometimento de infrações disciplinares;
i. atuar como importante órgão de ações correcionais, de promoção e defesa dos direitos de estudantes, servidores(as) docentes, servidores(as) técnico-administrativos(as) e da comunidade extrauniversitária em suas relações com a UnB, quanto à instância correcional e no que nos cabe;
j. contribuir para a promoção, também, junto às várias instâncias acadêmicas e administrativas, dos direitos de grupos vulneráveis ou discriminados e para a melhoria da gestão para o fortalecimento da integridade pública, no que nos cabe.

10 - Papel central, principal política e algumas ações

O nosso **papel central** já consta da resolução norteadora que criou a AAMC, todavia, com o fito de apresentar um fio condutor para nossa área, apresentamos, na sequência, as principais políticas, planos, projetos e/ou ações e documentos relacionados à gestão da correição, das premissas e dos canais de comunicação, da divulgação, almejando-se um perfeito diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade, à luz da transparência na UnB.

Dito isso, postula-se que a **principal política** da AAMC da UnB será no sentido de fortalecer a Assessoria enquanto espaço de correição, controle e de participação social junto à UnB e a comunidade interna e externa, enquanto Assessoria proativa, com o fito de melhorar os índices de integridade, de maturidade, de transparência e de ética do corpo de servidores da UnB e do próprio setor, bem como de apresentar propostas de políticas e/ou ações nessa seara, para tanto continuará a desenvolver ações nas seguintes direções, dentre outras:

- fortalecer o canal de tratamento de denúncias correcionais e combate ao assédio e demais tipos de violências, ao elaborar manuais, checklists, documentos-padrão e vídeos a serem encaminhados às comissões disciplinares e de responsabilização, em linguagem simples, humanista e objetiva.
- Manter o monitoramento dos processos, orientando as comissões disciplinares em aspectos relevantes no rito processual aplicado à matéria, sem, no entanto, envolver-se diretamente na condução dos trabalhos.
- Realizar a avaliação periódica de nossas ações, buscando melhorias quanto à nossa classificação no IDECOR e no Modelo de Maturidade, buscando avaliar e monitorar nossas ações quanto à efetividade e a qualidade dos trabalhos efetuados quanto aos processos e ações correcionais.
- Fomentar melhorias na transparência, como atualização dos dados no sítio eletrônico oficial da área; em nossa página, nos sistemas e nas planilhas às quais utilizamos.

- Aprimorar, ampliar e oficializar o alinhamento técnico com as áreas vinculadas, as comissões e outras unidades de integridade, como forma de crescimento conjunto.
- Manter atualizada o site de nossa Unidade, no que nos couber.
- Fomentar o papel da AAMC, mediante o devido engajamento dos servidores da área e/ou membros das comissões, objetivando proporcionar espaço de diálogo e continua melhoria dos serviços prestados, dentro de nossa alçada de atuação.
- Fortalecer a participação interna e/ou externa em eventos como palestras, reuniões, conselhos, *lives* e demais oportunidades de apresentar à comunidade da UnB ou externa os trabalhos e competências de nossa Unidade e suas atribuições.

11 - Iniciativas com foco na acessibilidade e na sustentabilidade

Tendo em vista que a acessibilidade e a sustentabilidade são fatores importantes, no cerne da atuação da UnB e, por conseguinte, de nossa própria Unidade, descrevemos algumas iniciativas estratégicas para a implementação das medidas de acessibilidade e sustentabilidade ambiental nas ações relacionadas à gestão correcional, da informação e das ações e dos canais de comunicação, da divulgação, do diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade, almejando a transparência na UnB, conforme melhor delineado abaixo:

A AAMC da UnB, desde sempre, atua com um olhar da ética, da inclusão e da justiça social, para tanto, velamos pela formação continuada de toda a nossa Equipe. Nosso entendimento é o de que nosso papel é atender à tríade: “informar, formar e transformar”. Nesse sentido, estamos em diálogo e parceria com outras áreas, com a premissa de estruturarmos ações, como melhorias em nossa página, no que tange ao quesito acessibilidade, de nossos formulários, na formação e na capacitação de nossa Equipe, quanto aos tópicos que abarcam nossa área, entre outras, para sermos uma Assessoria com o máximo de acessibilidade possível, o que poderá eclodir na elaboração de editais e de formalização de ações com bolsistas, entre as áreas, buscando-se desenhar uma Assessoria que atue e contemple o máximo de acessibilidade para seus usuários.

11.1- Perspectivas de iniciativas e de ações exitosas

Almejando-se elaborar iniciativas e ações reconhecidamente exitosas no âmbito da gestão correcional, da informação e de ações e dos canais de comunicação, da divulgação, do diálogo com a comunidade universitária e com a sociedade, além da transparência na UnB, postula-se que o trabalho da AAMC deve ser um contínuo e requer passos constantes, pois, na prática, o que se proteja é uma mudança de cultura institucional, compreendendo que servimos ao público e que, portanto, o nosso agir deverá ser o mais transparente e ético possível.

Então, o nosso êxito é/será trabalhar continuamente em favor de uma Universidade mais eficiente, eficaz, efetiva e relevante, com participação social, transparência e ética, de forma democrática e plena, destarte, procuramos guiar nossos passos nessa direção. Outrossim, pretendemos participar dos eventos, na condição de palestrantes, organizadores e/ou participantes em geral, representado a UnB e nossa Unidade, cujo tema abarque o papel das Corregedorias Universitárias na defesa dos direitos humanos. Sendo, desse modo, uma oportunidade ímpar, de troca de experiências, internacionalização e de cooperação em rede. Participaremos e organizaremos alguns eventos nessa seara. Participaremos de vários cursos na área correcional, como cursos de combate ao assédio, com o objetivo de ampliarmos nosso conhecimento técnico e, por conseguinte, propagarmos para toda a UnB, em constante formação continuada. Destacam-se, ainda:

1 - Busca pela recomposição da Equipe da AAMC.

2 - Revisão dos formulários que tanto a AAMC quanto as Comissões utilizam.

3 - Início dos trabalhos quanto à criação de fluxos e de materiais que contemplem nosso cotidiano de trabalho e nossas ações gerais, a fim de racionalizar procedimentos e evitar possíveis retrabalhos como manuais de procedimentos internos, com o fito de definir os fluxos dos processos correcionais, prazos, instrumentos, documentos e outros e sua respectiva publicação na página da corregedoria (o material que já temos já foram dispostos).

4 - Elaboração da Minuta do Regimento Interno e de normativos que regulamentam as ações correcionais em nossa Unidade.
5 - Capacitação e treinamento presencial, se possível, sobre ePad, já fizemos alguns em formato virtual.
6. Participação em parte das oficinas de orientação para Autoavaliação da Maturidade Correcional 2024, promovidas pela CGU.
7. Participação no Encontro Regional Sul e Sudeste de Corregedorias, realizado em Belo Horizonte/MG, nos dias 13 e14 de agosto.
8. Participação no Encontro Nacional de Corregedorias, realizado em Brasília/DF, nos dias 05, 06 e 07 de novembro.
9.Participação em diversos cursos pelos servidores da AAMC.

Todavia, ressalta-se que a iniciativa principal é/será a institucionalização da AAMC, a consolidação de sua atuação/reconhecimento de seu papel/importância nas Unidades da UnB/órgãos externos, a adesão ao e-PAD e outras, outrossim, emerge o projeto apresentado no próximo tópico, em particular, em razão do *déficit* de pessoal, já mencionado em tópico anterior.

12 - Projeto central: organização e estruturação da unidade correcional e de sua equipe

12.1 - Unidade responsável:

AAMC, GRE, DGP e outras áreas correlatas.

12.2 - Objetivo geral:

aprimorar as relações humanas entre servidores, comissões e o público em geral, visando melhorar a produtividade dos servidores e a qualidade de vida e segurança no trabalho.

12.3 - Objetivos específicos:

1. Formar uma Equipe de trabalho com coletividade, em parceria/apoio com o Gabinete da Reitora (GRE), o Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) e outras Unidades, dentro do que nos concerne.

2. Capacitar a Equipe para desempenhar com eficiência as suas funções.

3. Organizar o ambiente de trabalho saudável que favoreça a motivação e satisfação do servidor.

4. Aumentar a produtividade e a qualidade na prestação do serviço em geral, sobremodo, no que concerne ao apoio às comissões, atrelado à implementação e estruturação do PGD.

5. Contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho, buscando envidar esforços para a ampliação do corpo de servidores, a redução de excessiva demanda de trabalho e a insuficiência de recursos humanos, somados, em muitos casos, à falta de método e de estabelecimento de rotinas de trabalho, o que certamente podem provocar estresse e doenças nos servidores, o que compromete a prestação de serviço público de qualidade. Destarte, busca-se implantar práticas de boa gestão administrativa e a uniformização de rotinas e procedimentos, almejando a melhoria dos trabalhos prestados à comunidade como um todo.

12.4 Ações estratégicas do projeto:

1. Reorganizar os formulários, o fluxograma e o organograma do setor, eliminar serviços desnecessários, criar método de divisão de tarefas equilibrado e uniforme, criar procedimentos operacionais padrão por área de atuação, tendo como base o Plano de Gestão de Desempenho, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e outros que forem necessários e/ou cabíveis.

2. Motivar e buscar o comprometimento dos servidores envolvidos na área.

3. Capacitar e fortalecer a orientação em rotinas de trabalho para os membros da Unidade e das comissões e demais servidores, no cerne de nossa atuação.

12.5 Cronograma de Implantação:

A ser realizado no transcurso de 2025 até 2028, registrando-se, todavia, a urgência da recomposição de nossa Equipe.

12.6 Resultados esperados:

1. Organização física e administrativa da AAMC.

2. Constituição e composição de uma equipe física com número de servidores e respectivos atributos necessários para o andamento dos trabalhos.

3. Organização dos processos, mantendo-os com andamento em dia, no tempo previsto na legislação e com a redução no tempo atual, vigente no Painel Correição em Dados.

4. Lançamento de atualização dos processos no sistema (CGU-PAD e/ou ePAD) e nas planilhas.

5. Integração entre as áreas que compõem a integridade.

6. Análise da produção dos membros da Equipe, por intermédio do Polare e outros sistemas que contemplem um processo contínuo de avaliação, medição, monitoramento e melhorias no desempenho da Equipe.

7. Redução da fadiga, estresse e possível absenteísmo no trabalho.

8. Formação e estruturação da Equipe, com efetivo saber técnico e condições de trabalho.

13 - Metas e ações - descritivo geral de nossa Unidade

Em virtude de o planejamento estratégico para o Ciclo 2025-2028 apresentar-se em fase de revisão/elaboração, o estabelecimento das metas e das ações priorizadas para nossa Unidade considerou a praxe da unidade nos últimos anos, centrado na regularidade procedimental, na busca pela excelência operacional, na celeridade processual, assim como na execução das demandas correcionais como fonte para a preservação da ética e da integridade, na atuação de servidores e de membros das comissões nomeadas pelo GRE, além dos pontos fracos que carecem ser melhorados em nossa Unidade.

Diante desse cenário, a AAMC envidará esforços para a realização das **metas e das ações** a seguir descritas:

1. Trabalhar para a aprovação/homologação da Resolução que reconhece a AAMC como uma Unidade Correcional no Conselho Universitário (CONSUNI) e, por conseguinte, na Controladoria-Geral da União, nos termos legais que contemplam a questão.
2. Criação e aprovação do Regimento Interno de nossa Unidade, submetendo a proposta deste à Administração Superior e ao Conselho cabível.
3. Monitorar prazos e controlar estoques de processos, inclusive os de anos anteriores, destarte, a AAMC procederá ao monitoramento dos prazos regimentais, dos pedidos de vistas e dos processos avocados, bem como ao controle de estoque dos processos de controle interno, a fim de contribuir com a melhoria de desempenho institucional e com a observância ao prazo prescricional.
4. Redução dos prazos para a instauração, o andamento e a conclusão dos processos.
5. Acompanhar, apoiar e auxiliar, no que lhe couber, a execução das atividades correcionais quanto ao desenvolvimento dos trabalhos pelas Comissões.

6. Realizar reuniões internas e externas, a exemplo, com os diretores de unidades, com o Gabinete da Reitora, com as demais instâncias da Integridade, ou com órgãos de controle interno e/ou externos, ligados à temática disciplinar ou outras engendradas no cenário.
7. Efetuar o mapeamento dos processos, a descrição das rotinas e das listas de verificação de atividades (checklists), construindo fluxos tanto para as comissões quanto para a própria Equipe da AAMC.
8. Elaborar, avaliar e monitorar as rotinas de controles e ações internas de nosso setor, exercendo encargos de correição e de inspeção.
9. Realizar juízo de admissibilidade de procedimentos disciplinares.
10. Deliberar sobre pedidos de providências recebidos, executando as ações necessárias, dentro do que nos cabe.
11. Manter a organização administrativa e o controle interno da própria Unidade, no que atine aos fluxos e processos.
12. Solicitar atualização constante do cadastro de pessoal ao Decanato de Gestão de Pessoas - DGP.
13. Desenvolver/atualizar fluxos de processos tanto para as comissões quanto para a equipe da AAMC para orientar as comissões.
14. Capacitar os servidores e os colaboradores lotados na AAMC, os membros das Comissões, em instância micro, e a comunidade da UnB, em instância macro, quanto à material correcional.
15. Disponibilizar à comunidade acadêmica capacitação interna ou externa voltada à matéria disciplinar.
16. Capacitar os membros das comissões processantes, com reuniões específicas para essa finalidade.
17. Divulgar aos servidores capacitação externa e on-line, voltada a matéria disciplinar (escolavirtual.gov.br).
18. Ministrar palestra aos servidores, com o tema: "Direitos e Deveres dos servidores públicos à luz da 8.112/90" ou outros correlatos.

19. Ofertar ações de capacitação para os servidores da AAMC, na temática: Procedimentos para Apuração da Responsabilidade Administrativa de Pessoas Jurídicas.
20. Alimentar o site/página institucional da AAMC, elaborando e/ou melhorando seus conteúdos, lançando-os no ar.
21. Criar e atualizar as planilhas, com todos os processos que a AAMC cria/gera/monitora referente aos PADs, PARs, SINVES, etc e os sistemas eletrônicos da Unidade correcional, mediante a adesão e a atualização quanto ao uso dos sistemas CGUPAD e/ou ePad, com o cadastro e/ou a atualização dos processos nestes ou da base já existente.
22. Rever/atualizar todos os modelos favoritos (de formulários) que são utilizados pela área quanto aos textos no SEI.
23. Lançar todos os modelos de textos utilizados pela área, e que ainda não foram lançados, devidamente atualizados, no Sistema Eletrônico de Informação (SEI).
24. Organização e/ou apoio de, no mínimo, um evento que trate do tema da ética, da integridade e da correição.
25. Apresentar relatório anual de atividades para as instâncias necessárias.

14 - Fluxo de trabalho na apuração de supostos ilícitos

1 - Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, destacando-se, em particular, os artigos 116 ao 182 da citada lei.

2 - Código de Ética Profissional do Servidor Púbico Civil do Poder Executivo Federal, Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994.

3 - O código de processo civil e os regramentos que abarcam os direitos humanos.

4 - A atuação de nossa Unidade centra-se nos regramentos legais atinentes ao tema, bem como ao fluxo aprovado (Resolução da Câmara de Direitos Humanos nº 0001/2024) nos Conselhos da Universidade de Brasília.

16 - Avaliação do ambiente - cenário interno e externo - Análise SWOT

Outrossim, foi efetuada uma breve análise do cenário posto, de modo que os resultados são os seguintes:

16.1 - Forças

1. Equipe qualificada e capacitada.
2. Integração e comunicação com as demais áreas acadêmicas e administrativas.
3. Comprometimento da equipe.
4. Atuação estratégica em nível institucional.
5. Articulação com órgãos de controle e de avaliação interna e externa.

16.2 - Fraquezas

1. Necessidade de melhorias na infraestrutura física e tecnológica.
2. Necessidade de projeto de segurança da informação sigiloso voltado para o setor.
3. Necessidade de aprimorar as estratégias de retenção de servidores.
4. Rotatividade de servidores.
5. Insuficiência de reposição/substituição de servidores evadidos e/ou cedidos.

16.3 - Oportunidades

1. Aperfeiçoamento dos mecanismos de gestão e governança.
2. Capacidade de articulação em torno de temas estratégicos.
3. Imagem institucional e autonomia constitucional.

4. Disponibilização pelo Governo Federal de sistemas estruturantes (ePAD/CGU-Pad).
5. Demandas de transparência pública, de governança, de gestão de riscos e da integridade.
6. Ofertas de capacitação gratuitas.

16.4 - Ameaças

1. Alto custo e fragilidades metodológicas de indicadores e *rankings* universitários.
2. Baixa remuneração de servidores.
3. Alta rotatividade de servidores.
4. Implantação frequente de novos sistemas e demandas por parte da CGU, com impactos nos processos da Universidade.
5. Curtíssimo espaço de tempo para prestações de contas e emissão de relatórios institucionais.
6. Legislação específica dispersa, volumosa e alterada com frequência, impactando processos relevantes.

Considerando todas as questões apresentadas até o presente momento, centramos, a partir desse momento, nas questões às quais estivemos engendradas no ano de 2024, abaixo delineadas:

17 - Modelo de Maturidade

Com o intuito de avançar na contínua melhoria da gestão de integridade nos órgãos e entidades da administração pública federal, a Secretaria de Integridade Pública faz ciclos de autoavaliação em integridade pública, com base no Modelo de Maturidade em Integridade Pública MMIP.

17.1 Modelo de Maturidade Correcional

A AAMC, assim como todas as Unidades Seccionais de Correição (USC) e/ou Corregedorias, utiliza-se do CRG – MM (Modelo de Maturidade Correcional) o qual foi desenvolvido pela Controladoria-Geral da União como instrumento para auxiliar o processo de melhoria da gestão destas unidades, o fortalecimento da integridade pública e o desenvolvimento de mecanismos de combate à corrupção, com a premissa de apoiar a atividade correcional na formação de resposta administrativa rápida e eficaz quanto às infrações e ilícitos identificados, conforme consta do referencial técnico do MM, versão 2024.

Trata-se do modelo que fomenta a sistematização das atividades desenvolvidas pelas diversas Unidades, objetivando proporcionar parâmetros comuns de atuação, ao mesmo tempo em que busca reconhecer e respeitar o importante acervo institucional representado pelas peculiaridades que marcam cada uma das unidades desta área no Brasil. Um modelo de maturidade busca avaliar níveis de capacidade para o exercício das competências atribuídas a determinada instituição. No caso da mensuração de capacidades de uma Unidade Seccional de Correição (USC) e/ou Corregedoria, a análise do arranjo institucional acaba sendo incorporada dentro do rótulo da capacidade administrativa, passo importante adotado pelo CRG-MM (já em sua terceira versão). O CRG-MM responde à necessidade de dotar as corregedorias públicas de instrumentos de referência para o desenvolvimento institucional coordenados para a

ampliação dos processos de integração entre as unidades e de criação de um ambiente de segurança jurídica ao administrado em suas interações com o Estado, fomentando fundamentos para uma atividade correcional qualificada no cerne do setor público.

Nesse cenário, marca-se como “um modelo de avaliação concebido para mensurar o nível de maturidade correcional de uma organização pública. Além de permitir a identificação dos estágios de desenvolvimento da entidade a estrutura estimula a sua evolução, na medida em que define, implementa, monitora e aperfeiçoa os seus processos e práticas correcionais.”

O modelo está organizado em uma matriz composta por 5 níveis de maturidade diferenciados pelos graus de desempenho esperados, aumentando da base para o topo e por 4 elementos, diferenciados pelos processos internos a serem estruturados.

Os cinco níveis de maturidade são: nível 5 – otimizado; nível 5 – gerenciado; nível 3 – integrado; nível 2 – Padronizado; nível 1 – Inicial. Sendo cada Unidade Seccional de Correição (USC) e/ou Corregedoria responsável por elaborar seu próprio diagnóstico. O autodiagnóstico realizado por meio do Modelo não busca ranquear as instituições. Contudo, atribui-se uma pontuação para que o modelo possa servir como referencial para a Unidade avaliar seu nível de maturidade, em cada nível, e para que possa adequar e aprimorar a sua gestão e as suas entregas, buscando-se, sobremodo, instituir um programa de melhoria continuada destas Unidades junto ao SisCOR, com o objetivo de estabelecer modelos de medição de desempenho e processos de apoio à melhoria da gestão das unidades via o sistema supramencionado, por meio de diversas ações.

De uso obrigatório pelas unidades que compõem o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, o CRG-MM é um questionário amplo e que teve sua fase final concluída no início de novembro/2024, aberto à adesão de qualquer unidade que componha a Rede em questão. A partir dessas ações e olhar é que as Unidades de Correição são desafiadas a melhorar sua gestão e atuação, tendo como instrumento de referência o desenvolvimento institucional, buscando mapear suas competências e capacidades a partir do delinear de seus objetivos e, por conseguinte, de suas

dimensões assim fomentadas, propiciando um diagnóstico real de sua situação; avaliar seu grau de maturidade, determinar os requisitos de maturidade almejados e construir um plano de ação, com vistas a aferir a maturidade das capacidades necessárias à execução de atividades específicas, a exemplo da atuação como órgão central de rede ou sistema.

Dados extraídos da https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93078/1/Referencial_Tecnico_MM_2024.pdf.

Salienta-se que, a partir desse diagnóstico, projeta-se que emerja uma visão quadridimensional: que a AAMC e, por conseguinte, de certo modo, também, a própria UnB contemple-se de dentro para dentro; de dentro para fora; de fora para dentro e de fora para fora, visto configurar-se como importante instrumento de integridade pública. O modelo em questão e, por conseguinte, seu plano de ação, avaliará a AAMC e o seu reconhecimento como instância institucional, a sua capacidade técnica, estruturação; implantação; seu pleno exercício e estabilidade e garantia da equipe que atua nessa unidade, a forma de atuação da Equipe, bem como o planejamento e a gestão eficiente no bojo de seu contexto e infraestrutura. As Unidades Correcionais são chamadas a efetuar essa autorreflexão, de modo institucionalizado, a partir do CRG-MM, nas múltiplas ações que abarcam, a exemplo do mapeamento de seus serviços, de sua atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades, da gestão dos processos acusatórios, da transparência ativa e da gestão de informações, de seu planejamento, dentre outros pontos de elevada importância, fato que, por si só, já reflete três elementos de extrema valia: o controle social, a transparência de desempenho e, por conseguinte, os benefícios, resultados, deste serviço. Nesse cenário, a AAMC, no transcurso desta avaliação, foi desafiada a compreender o modelo de maturidade, buscando contemplar todas as dimensões propostas, otimizando-as.

No primeiro semestre de 2024, nossa Unidade alcançou o nível 1 de maturidade correcional, segundo os critérios de maturidade e integridade da Controladoria Geral da União.

A luz da criação da AAMC, a mudança da gestão, e o ordenamento e normalização da documentação apresentada conseguimos avançar na avaliação, e a AAMC avançou para o nível 01 de maturidade correcional.

O referencial proposto opera no sistema de autoavaliação. Ou seja, cada Unidade Seccional de Correição (USC) é responsável por realizar o seu próprio diagnóstico. Na sequência são identificadas as ações a serem desenvolvidas, sob o patrocínio da Alta Administração (Reitoria), com o objetivo de alcançar o nível de maturidade pretendido.

Na perspectiva abordada, para o ciclo de avaliação de 2024, ficou estabelecido que as unidades correcionais deveriam focar no conhecimento de suas competências atuais. Nesse sentido a AAMC/UnB está em processo de construção de sua matriz de maturidade.

Seguindo essa orientação, a AAMC está fixando o rol de atividades demandadas pelo modelo e mapeando os pontos de enquadramento dentro de cada KPA estabelecido.

As ações, o esforço de conformidade envolvem a implementação de rotinas de trabalho, a edição de normas, a adoção de práticas de gestão de pessoas e a definição de modelos de relatórios, além, é claro, da necessidade de formação e de capacitação de sua Equipe, na busca pela criação e estruturação de um ambiente salutar de trabalho e que fomente o pleno desenvolvimento de suas habilidades e competências.

Ao compreender que os resultados não são adequados, para o potencial da UnB e sua história, projeta-se que há muito a ser feito. Sigamos firmes, nesse forte desafio.

Dos 59 tópicos, conseguimos avançar somente em 17.

Fonte: CGU (sistema Eaud)

18 - Estrutura da AAMC

Ao considerar que todos os processos correcionais precisam ser reservados e a fim de garantir um maior sigilo em sua atuação correcional (reuniões, entrevistas, oitivas, entre outros) necessário que a Unidade tenha um espaço acolhedor e preparado para essa demanda. Assim, a Unidade localiza-se no 1° andar do prédio BAES e conta com 05 salas, destacando-se a sala de atendimento I; a sala de oitivas; a sala geral dos servidores; o arquivo e a sala da assessora. Porém, nenhuma delas possui acústica, como os assuntos são sigilosos, necessário buscar ações nessa direção. O prédio possui vários problemas de infraestrutura, e que precisam de reparos, urgentes, demanda devidamente apresentada junto à INFRA e outras áreas, para providências.

Assim, várias ações foram executadas, a fim de melhor estruturar o setor, a exemplo, o setor não possuía, por exemplo, em 2024, **telefone fixo** na sala da direção (assessora) ou outras salas, embora tivesse um ramal destacado para tal. Assim, foram executadas ações relativamente simples, como a instalação de alguns aparelhos físicos, objetivando nos “ligar” à comunidade, com o fito de atendê-la, da melhor maneira possível.

Nessa seara, foi feito um remanejamento dos ramais, realocando o total dos que existiam, isso implicou na otimização de recursos para que a UnB possa utilizar em

outras áreas; a organização e a estruturação destes, com a alocação de números em ordem sequencial (2338 a 2342); além da solicitação de dois ramais para as portarias do prédio, a fim de melhorar tanto a comunicação quanto a segurança de todos que trabalham no prédio, como um todo. Houve a atualização dos dados, nas áreas necessárias.

A **carga patrimonial** da unidade foi atualizada e com parte do material ocioso foi ao setor responsável, ao final de 2024, toda a carga patrimonial foi fechada e o inventário devidamente efetuado.

A Unidade pleiteou junto a alta administração orçamento próprio, junto ao GRE/DPO, além de algumas funções gratificadas. A solicitação quanto ao orçamento foi atendida, de modo que a AAMC pode, então, contar com recursos próprios para buscar melhores condições e ações à luz de seu próprio caminhar, consoante SEI 23106.042326/15. Para além disso, houve reorganização geral do espaço, buscando melhor acolhimento e condições para que toda a Equipe tenha as melhores condições possíveis de trabalho.

Houve a **compra e/ou a aquisição de novos materiais** para o setor, de modo separado ou coletivo. Por exemplo, em parceria com a Auditoria foram adquiridos equipamentos para a montagem de uma sala bem estruturada para a realização e oitivas, caso mister fazê-las presencialmente ou para as reuniões ou conferências com a Equipe interna ou externa. Conseguimos a doação de alguns monitores junto ao DAF/PAT/ALM, substituindo os antigos.

Organizou-se uma estrutura aparelhada para atender às demandas tanto remotas, quanto presenciais, com cada um dos servidores trabalhando com duas telas de monitores, troca de tomadas, pontos de rede e outros.

Fazemos uso de sistemas correcionais (ePAD, e-Aud, Fala.Br), utilizamos o SEI como sistema interno de controle e organização e algumas planilhas, para contabilizar todos os processos que tramitaram pela AAMC (antiga CPAD) desde o início de seu funcionamento (essa é a nossa meta), detalhadas por assunto e com priorização das

demandas, cujas informações devem ser constantemente atualizadas a cada novo processo ou decisão/andamento.

Mas, à luz da nova gestão da Unidade, como não tínhamos planilhas que abarcasse o pressuposto acima, com os dados devidamente concatenados, ano a ano, além do fato de que os processos não estavam nos sistemas devidos, na íntegra, conforme a legislação prevê, foram estabelecidas 06 metas, para que a equipe trabalhasse no transcurso no segundo semestre de 2024, a saber:

1. Primeira meta: atualizar as planilhas com informações sobre processos sob a responsabilidade das duas novas servidoras, da Unidade; lançando todos os dados nas planilhas.

2. Segunda meta: atualizar os sistemas e-PAD e o CGU PAD, uma vez que há a possibilidade de haver processos nesses sistemas que ainda não estão no SEI ou mesmo processos que não foram lançados e, ainda, processos que, embora lançados, ainda não estejam com todos os dados necessários.

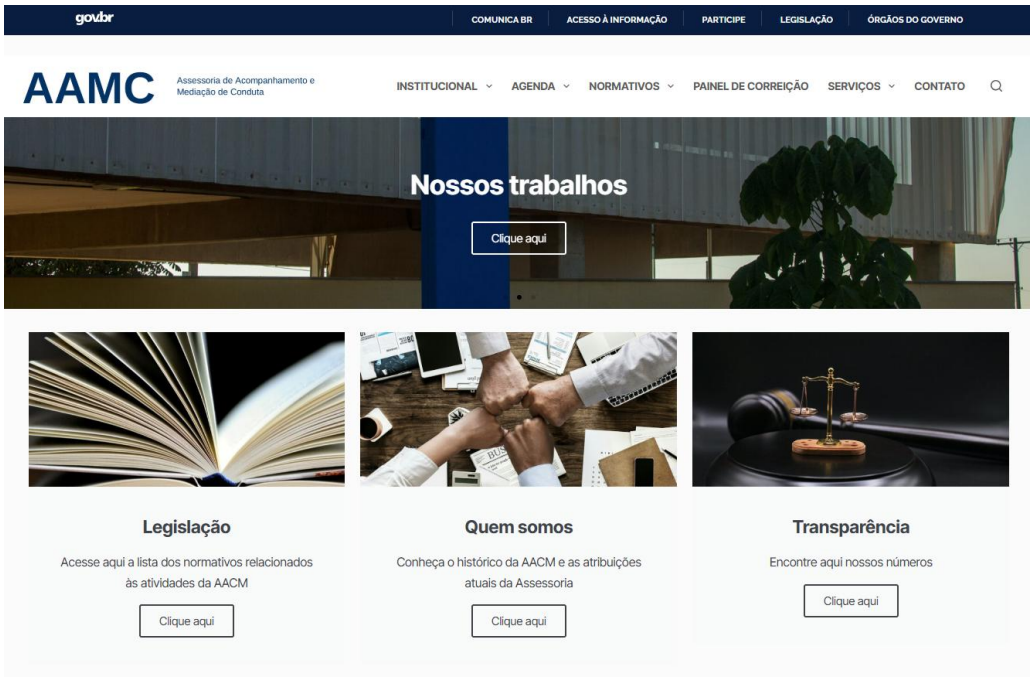
Ainda não tínhamos feito adesão efetiva ao sistema e-PAD, de modo que essa foi uma das decisões efetuadas pela atual gestão e o seu uso começou a ser a realidade. Outrossim, registre-se adesão efetiva ao uso do e-PAD como uma ação importante e necessária da área, em cumprimento à legislação vigente, conforme já dito. Porém, toda a base precisa ser revista e o lançamento de um número elevado de processos carece ser efetuada.

Os processos em andamento na AAMC estão sendo cadastrados no sistema, no entanto, ainda não foi possível atender com precisão o prazo estabelecido pela Portaria nº 1043/2007 da CGU, em razão do *déficit* em relação ao quantitativo de servidores, embora tenhamos efetuado esforços nessa direção. Temos o propósito de fazermos um projeto específico nessa direção, em parceria/apoio de outras unidades.

3. Terceira meta: rever os modelos favoritos de textos no SEI e atualizá-los, se necessário, à luz das orientações legais vigentes. Ainda existiam formulários com o nome do professor Ivan Camargo.

4. Quarta meta: lançar todos os modelos de textos atualizados no SEI, dos documentos que utilizamos e daqueles que as Comissões utilizam.

5. Quinta meta: lançar no ar a página institucional da CPAD. No caso, a página foi devidamente confeccionada e lançada no ar, incluindo material para as comissões, legislação da área, dados que atendem à transparência ativa, dentre outros, qual seja:



https://aamc.unb.br/

6. Sexta meta: criar um fluxo de processos tanto para as comissões quanto para a nossa Equipe orientar as comissões, desde o momento em que são nomeadas a Comissão até a entrega do Relatório Final, acompanhado de um *check list*. Os fluxos começaram a ser feitos, mas, com a reduzida Equipe, o trabalho espraiou-se para o ano de 2025.

Salienta-se que boa parte as metas foram cumpridas, portanto, a área cada vez mais se organiza, estrutura e salta para o alcance das melhorias de seus resultados e do trabalho ofertado junto à UnB e a sua comunidade.

Logo na chegada da nova direção à Unidade, foi constatado que existiam 03 caixas de SEI, com vários processos sem o devido tratamento/encaminhamento/respostas,

assim, solicitou-se a exclusão da caixa SEI referente à direção GRE/CPAD/DIR/, pois o entendimento utilizado é o de simplificação e de transparência das informações para toda a Equipe, salvo algum caso específico/exceção, e isso foi feito. Todos os processos foram tratados, respondidos, salvos e direcionados conforme a demanda efetiva. Foram mais de 500 processos nesse cenário. A caixa das comissões também recebeu tratamento nessa direção, sendo os SEIs tratados nos mesmos termos acima.

Nesse mesmo patamar e ocasião, foi constatado que existiam mais de 06 e-mails para um mesmo setor, assim, basicamente 04 foram cancelados, ficando, somente 02: o de uso exclusivo do setor (disciplinar@unb.br) e o destinado às comissões, pensando-se em otimizar o tempo da Equipe, centralizar as informações e demandas em um só canal e facilitar para o usuário que almeja se comunicar, de modo rápido e ágil, com a AAMC (antiga CPAD). Existiam um volume elevado de mensagens nestes, muitas delas, aparentemente, sem o devido tratamento/encaminhamento/respostas, assim, à luz da linha de administração já apresentada acima, foi feita uma triagem, arquivo e respostas, no que foi possível, a estas, buscando-se que todas as mensagens fossem tratadas, respondidas, salvas e direcionadas conforme a demanda efetiva.

A fim de abarcar melhores meios tecnológicos, houve a sugestão da Equipe de adquirirmos um sistema de videoconferência, para a realização de reuniões, videoconferências e outras, conseguimos fazer a compra e aguardamos a instalação, no transcurso de 2025.

Em termos de espaço de escuta e acolhimento e planejamento setorial, foram organizadas e estruturadas **uma agenda de reuniões** próprias com a Equipe ou com cada servidor, com frequência, a fim de que todos participem, apresentem sugestões, pontos fracos, fortes, ocorra troca de experiências e outros, além de discussão dos casos individuais, a fim de verificar quais as ações que a AAMC precisa executar, dentro de seu limiar técnico e respeitando-se a autonomia e a independência das comissões, claro. As reuniões inicialmente são feitas e, na sequência, transcritas em atas, para o registro e a uniformização das informações, com a concordância e as assinaturas dos presentes.

Nesses mesmos encontros, alguns foram utilizados como **capacitações,** espaço de aprendizado e de formação, sendo que vários servidores tiveram a oportunidade de serem os “docentes” dos demais, ensinando procedimentos, esclarecendo dúvidas, apresentando assuntos ligados à área, a fim de que houvesse uma uniformização de saberes mínimos e uma troca de experiências, entre os servidores mais experientes e os que tinham chegado ao setor, naquela oportunidade.

Outro ponto importante é que toda a Equipe foi convidada a participar de **cursos**, **capacitações e outras**, conforme abaixo descrito (apenas alguns deles):

- ✓ Ambientação para Novas Servidoras e Novos Servidores.
- ✓ Atividade correcional - visão geral.
- ✓ Admissibilidade Correcional.
- ✓ Capacitação Metodologia para a condução de oitivas.
- ✓ Colóquio Cartografia Social Local: Afetos Conectados.
- ✓ Comissões Processantes.
- ✓ Encontro Regional de Corregedorias Sul e Sudeste.
- ✓ Encontro Nacional de Corregedorias.
- ✓ InovaCEI: Estação da Telessaúde para o Bem-Estar - Transformando a Saúde, Conectando Comunidades.
- ✓ Provas no Processo Administrativo Disciplinar.
- ✓ Prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- ✓ Processo Administrativo Disciplinar.
- ✓ Palestra Direito Administrativo Sancionador.
- ✓ Palestra papel da correição na promoção da integridade.
- ✓ Treinamento virtual ePAD.

Participação em lives, palestras e outros, com, no mínimo, mais de 300 horas de cursos no transcurso do ano, de capacitação que a Equipe fez.

Com o orçamento adquirido, além de alguns equipamentos, foi possível, também, enviar servidores para participarem de atividades externas, voltadas, para a área de

atuação ou mesmo representando a UnB/AAMC, à luz do entendimento que formação continuada é algo necessário e importante, para nossa equipe e área, que é dinâmica e vivência constantes modificações, em termos de legislação.

Em julho, foi realizado, pela Controladoria-Geral da União (CGU) e parceiros, o curso sobre Processo Administrativo Disciplinar (PAD), em Belo Horizonte. Este curso proporcionou aos participantes a oportunidade de nivelar seus conhecimentos e aprimorar suas competências para atuar de forma mais eficiente nas comissões de processos disciplinares. Tivemos a oportunidade de enviar a servidora Denise Bacellar Nunes, buscando aprender questões muito pontuais sobre o PAD, a condução de oitivas e outros pontos que fomentam nosso crescimento na área. Destaca-se, inclusive, que uma de nossas servidoras, embora já Doutora, iniciou uma pós-graduação, exclusiva sobre o tema, a fim de realmente aprofundar-se no tema em voga.

Ao longo do ano, também promovemos, com orientações específicas internas paras os membros das comissões, capacitações voltadas para os membros da Comissões, membros envolvidos em atividades correcionais. Em julho, foi realizado, em parceria com a Controladoria-Geral da União (CGU), o curso sobre Processo Administrativo Disciplinar (PAD), em Belo Horizonte. Este curso proporcionou aos participantes a oportunidade de nivelar seus conhecimentos e aprimorar suas competências para atuar de forma mais eficiente nas comissões de processos disciplinares.

Registre-se, também, a participação da Equipe na **organização de um evento**, em participação com vários organismos nacionais e/ou internacionais, a saber: a XV Asamblea Y Seminario Del Instituto Americano Del Ombudsman - Defensorías Del Pueblo (ILO).

Realizado em Foz do Iguaçu, no Brasil, através da cooperação de várias instituições e institutos, no transcurso de 04 a 06 de dezembro de 2024, o presente evento foi de extrema valia para todos os participantes, tanto nacionais, quanto internacionais.

Nesse sentido, necessário observar que o evento estava, inicialmente, previsto para ser realizado na UnB, em um de seus auditórios e, entre outras parcerias, estaria a da Controladoria-Geral da União (CGU), todavia, em face de fatores múltiplos, a exemplo

a greve dos servidores federais, que envolveram, inclusive os que trabalham na CGU, bem como com o contingenciamento de despesas, fator acrescido, ainda, da redução dos quadros dos servidores, não foi possível contar com esse importante apoio e a parceria direta da CGU. Ao mesmo tempo, contamos com o apoio de outras instituições, portanto, o evento aconteceu em Foz do Iguaçu, ao considerar a maior facilidade para que membros provenientes da Argentina, do Paraguai, do Uruguai pudessem participar, com o menor custo e tempo de deslocamento possível.

Além dos organizadores já citados, contou-se, também, com os seguintes: a Federación Iberoamericana del Ombudsperson (FIO), A Caribbean Ombudsman Association (CAROA), A Alianza Global del Ombudsperson Local (AGOL), A Asociación de Defesores y Defensoras del Pueblo de la República Argentina (ADPRA) e nossa Universidade de Brasília (UnB).

As atividades congregaram as defensoras e os defensores del Pueblo, ex defensores e defensoras, funcionários e funcionárias de Las Defensorias acadêmicas e de autoridade de todos os espaços e níveis engendrados na área em esteira, no transcurso de três dias, nos quais foram abordados os múltiplos assuntos, com especial destaque para a mesa de combate ao assédio e o cuidado e o acolhimento a serem executados no que atine aos casos de assédio sexual e/ou moral, os fluxos e outros tópicos pertinentes ao tema, além dos abaixo descritos, no transcorrer desse texto.

A programação incluiu mesas de debate que abordaram temas como desigualdade social, novas tecnologias, meio ambiente, migração e direitos humanos. Especialistas destacaram a importância das Defensorías del Pueblo e das instituições Públicas na defesa dos direitos humanos e na promoção da inclusão social, o que dialoga bastante com o papel da AAMC.

Nos debates, restou claro que a forma de trabalho e, por conseguinte, de atuação dos diversos profissionais que atuam na área, nos países vizinhos é diferente daquela vigente aqui no Brasil, embora com desafios bastante semelhantes. As discussões no evento em tela foram profícuas, trazendo à tona muitas reflexões e elucidando caminhos para transpor as dificuldades para o pleno funcionamento dessas unidades,

com o fito de defender os direitos dos cidadãos, o controle e a participação social e, sobremodo, a própria democracia.

Um dos pontos basilares do Seminário foi a necessidade de fortalecer essas instituições, que enfrentam ameaças tais como: restrições orçamentárias e administrativas. A cooperação internacional foi apontada como um instrumento crucial para superar esses desafios e garantir a autonomia e independência das Defensorias

No caso específico da Universidade de Brasília, contamos com a participação direta de duas servidoras da AAMC, o custeio ocorreu por intermédio do Decanato de Gestão de Pessoas; em perfeito diálogo com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, s.m.j, conforme processos **23106.084884/2024-40** e **23106.096080/2024-93**. Esse evento foi muito importante, pois avança em termos de colaboração em rede e da internacionalização.

Com o fito de otimizar e fomentar as melhores condições de trabalho para os servidores e, também, na eficiência dos serviços prestados, otimizou-se, então, **o início do PGD** para os servidores, com sua implantação e estruturação inicial, em junho/2024, os desafios são múltiplos, em várias diretrizes e vertentes, todavia, essas ações marcam-se como ímpares à luz da AAMC.

Houve o lançamento, em janeiro de 2024, do Edital nº 1/2024, almejando-se a formação de banco de servidores para integrarem a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, de Sindicância e de Responsabilização. Fato que resultou na publicação de uma lista com os servidores inscritos para o banco de talentos, interessados em integrarem a Comissão supramencionada, da Universidade de Brasília. Todavia, por motivos de força maior, inclusive, pelo fato de que esses servidores seriam destacados para atuarem, somente nas comissões, no período de um ano, o edital foi cancelado, conforme mensagem proveniente do GRE, à época:

Esse fato, claro, impactou diretamente na AAMC, de vários, modos, registre-se.

Quanto ao **Plano de Integridade**, em resposta ao DPO, ou, ainda, à própria AAMC e à UnB, em sentido lato, observou-se que, das metas estabelecidas para a Unidade,

somente uma foi alcançada, na integralidade, pois os desafios são enormes. Outrossim, em trabalho coletivo, houve reanálise do Plano em esteira e as metas foram revistas/corrigidas/ampliadas, a fim de que estas contemplem a realidade do setor e que possamos contribuir para a ampliação da ética e da integridade na UnB, tornando-a, cada vez mais transparente, mediante um processo dinâmico e contínuo, de ações unificadas com as mais diversas áreas. Marco ímpar para contribuir para que a UnB, cada vez mais, não apenas atenda às exigências legais (dando nossa pequena contribuição, nesse cenário), mas, sobremodo, construa, cada vez mais, um ambiente de trabalho transparente, ético, dialogando com princípios de boa governança; assim, dentro de nossa própria Unidade e para além dela, carecemos elaborar ações de conscientização e capacitação, como palestras temáticas, visitas aos *campi*/Unidades dentre outras, em parceria plena com todas as instâncias/setores responsáveis pela Integridade na UnB, no que concerne a assuntos que nos abarcam.

19 - Procedimentos de Correição

Os procedimentos de correição aos quais utilizamos são a Investigação Preliminar Sumária (IPS), o Processo Administrativo Disciplinar (PAD); o Termo e Ajustamento de Conduta (TAC); o Processo administrativo de responsabilização de entes privados (PAR), para esse último, ainda carecemos de formação e de capacitação, pois, de fato, não é/foi uma prática de nosso setor.

20 - Auditorias

No transcurso do ano de 2024, fomos “convidados” a participar de duas auditorias, uma proveniente do Tribunal de Contas da União e outra da CGU. A primeira focada nos assédios e a segunda na Unidade Correcional, como um todo. Nessa direção, mediante o Ofício 000.539/2024-TCU/AudEducação - Comunicação de fiscalização e apresentação de equipe, que trouxe como assunto o comunicado de que o Tribunal de Contas da União realizaria:

Nesse contexto, todas as ações atinentes ao caso em tela, todo o apoio e as providências cabíveis foram executadas, por parte da AAMC e da UnB, como o levantamento de dados, o fornecimento de fluxos/andamento de processos (resguardadas as normas legais). Ao cabo, os resultados foram apresentados para a UnB, restando, todavia, algumas ações a serem delineadas, no transcurso dos anos vindouros, mas, necessário destacar que a UnB foi referência por várias ações e posicionamentos.

Já quanto à auditoria da CGU, o cenário foi o seguinte: tomamos ciência dos trabalhos por intermédio do OFÍCIO Nº 6555/2024/CGSSIS/DICOR/CRG/CGU cujo assunto foi: Avaliação e Acompanhamento da Gestão Correcional - 2024, com o objetivo de apoiar e promover a melhoria da gestão correcional das unidades setoriais de correição do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, que contemplaria 30 unidades setoriais de correição para avaliação e acompanhamento, sendo a Universidade de Brasília uma das unidades selecionadas, devendo ser avaliados aspectos de atuação correcional, estrutura, competências, fluxos dos processos, realização de registros nos sistemas correcionais e transparência em relação à atividade correcional. A premissa é a de que a avaliação possa contribuir para:

I - promover a melhoria da gestão e contribuir para o fortalecimento da integridade pública;

II - monitorar os resultados e demais dados referentes às atividades de correição;

III - propor aprimoramentos na gestão correcional; e

IV - identificar e disseminar boas práticas e inovações.

A avaliação contou com inspeções e visitas técnicas.

Na ocasião, constatou-se que, na UnB, não existia uma unidade de correição formalmente constituída, conforme previsto na Portaria Normativa CGU nº 27.

Dentro os pontos destacados, alguns são:

O documento foi devidamente assinado e nos encaminhado, para o início dos trabalhos. De modo geral, os dados apresentados para a UnB, inicialmente, não foram/são favoráveis, com indicadores que carecem de melhorias e ações efetivas.

Entre eles, destaca-se a necessidade de observância à transparência, conforme abaixo:

Da Transparência Ativa

Art. 33. As unidades setoriais de correição adotarão as providências necessárias para disponibilizar e manter atualizada, no portal do órgão ou entidade a que estejam vinculadas, em local de fácil acesso, seção específica na qual constem, no mínimo, as seguintes informações:

I - formas de contato com a unidade setorial de correição, com e-mail e telefone;

II - o nome e o currículo do titular da unidade setorial de correição, bem como o período do mandato no cargo, quando existente;

III - normas vigentes inerentes a atividade correcional;

IV - banner de acesso direto ao painel de corregedorias da CRG;

V - a qualificação como unidade de correição instituída, quando preenchidos os requisitos; e

VI - o último relatório de gestão correcional. (NR)

Uma das necessidades era o fato de que não tínhamos nossa própria página, nos termos necessários e/ou outras providências, conforme configurado acima.

Não tínhamos relatório feito e/ou publicizado, nos termos necessários.

Não tínhamos, ainda, a AAMC devidamente estruturada, nos termos requeridos na legislação, conforme exposto no excerto:

A CGU trouxe dados, a partir do Painel Correição em Dados, cujos índices não são adequados, a exemplo, o tempo médio dos processos em andamento igual a **1.433 dias**. Assim, verifica-se um elevado tempo médio, o que pode implicar diretamente na prescrição de possíveis sanções.

Fonte: Painel Correição em Dados Disponível em: https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/corregedorias Acesso em: 6 jun. 2024

Altos estoques de processos, segundo esses dados, dentre outros pontos. Assim, foi elaborado um plano de ação, cujas ações estão sendo pontualmente seguidas e efetuadas.

Nesse cenário, a indicação da Assessora foi encaminhada para o MEC e a CGU, todavia, a CGU retornou ofício à UnB, pois, ao não entender, s.m.j, o papel do CAD e sua importância para a UnB, suas efetivas atribuições e a própria autonomia da UnB, solicitou alguns ajustes. Nesse sentido, nossa posição é a de que pode ser efetuada gestão junto à CGU, a fim de fomentar o papel da autonomia universitária, mas, sobremodo, esclarecer o papel do CAD. Processo n.º **23106.106526/2024-03.**

21 - AAMC em números - 2024

Em relação às estatísticas, apresentamos os principais resultados obtidos durante o período de janeiro a dezembro de 2024. As manifestações recebidas pela AAMC, tanto denúncias quanto representações, em sua grande maioria foram encaminhadas por meio da plataforma Fala.BR e, na sua totalidade, inseridas no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Nesse sentido, estamos dando os primeiros passos para o uso do ePAD, em particular, a partir do segundo semestre de 2024.

Quanto ao ePAD, ele é integrado ao Fala.BR, restando, nesse sentido, ajustes finos entre as áreas (AAMC e Ouvidoria), a fim de que possamos otimizar seu uso, em sua integralidade, aguardando, todavia, a ampliação da Equipe, para ações mais concretas.

Assim, as manifestações foram classificadas/lançadas internamente nas planilhas de controle e distribuídas entre os analistas, projetando-se, análise, instrução e elaboração de possível juízo, abertura de IPS ou outras ações/diligências, a fim buscar consubstanciar o processo, em termos de possível autoria/materialidade/elementos/documentos, conforme cada caso concreto e no nosso limiar de atuação.

Quanto ao juízo de admissibilidade, em si, este poderá trazer como resultado final, os seguintes desfechos: i) o arquivamento; ii) a proposta de celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC); iii) a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou SINVE e, ainda, iv) o encaminhamento para a Comissão de Ética, conforme decisão da autoridade.

Feitas essas breves considerações, na sequência, apresentamos alguns dados referentes às manifestações analisadas no período, com base nos resultados obtidos a partir desse processo de admissibilidade.

Com a elaboração de planilhas, começamos a catalogar os assuntos, classificando-os conforme a listagem do ePAD e da própria Lei 8.112/90, a fim de que, em ano vindouro, possamos apresentar a classificação das manifestações por assunto mais frequentes,

áreas mais demandadas, problemas mais frequentes, o que poderá funcionar como um fio condutor para a elaboração de políticas de prevenção e mitigação de possíveis conflitos, combate ao assédio e possíveis violências e outros.

Observa-se, nesse sentido, que parte das manifestações ressaltam o descumprimento de normas e regulamento, portanto, necessário, a nosso ver, fomentar cursos que abarcam as questões éticas, seu código, a lei 8.112/90, dos direitos e deveres dos servidores, a fim de trazermos, cada vez mais, uma consciência crítica e cônscia, no que atine a servir ao público.

Possíveis soluções a serem adotadas: expedição de memorando às áreas específicas, recomendando a edição de normativos que garantam uma comunicação clara e efetiva sobre os regulamentos, com cursos e uma campanha institucional nesse sentido. Almejando-se que todos os envolvidos na execução de alguma atividade ou procedimento compreendam suas responsabilidades em cada caso específico. Participação e/ou organização em/de eventos institucionais, como encontros de corregedores, de ouvidores, diretores e reuniões setoriais, com o objetivo de orientar sobre a importância da observância das normas, de nosso dever ético, esclarecer dúvidas sobre o papel de cada uma das áreas. Efetuar visitas aos *campi*, realização de reuniões com a gestão para discutir a necessidade de regulamentação local de determinadas situações, junto à todas as Unidades que compõem a Integridade, na UnB, promovendo, cada vez mais, maior alinhamento com a legislação vigente e as áreas como um todo, dentro de nossa alçada de atuação.

Realização de capacitações contínuas sobre a importância da moralidade na administração pública e os impactos negativos da sua violação. Ampliação e/ou fortalecimento de medidas de transparência, como a divulgação de atos administrativos e decisões internas, incluindo a publicação de extratos de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), reforçando o compromisso com a ética e a integridade institucional.

Necessário focar na formação e na capacitação dos membros que compõem as comissões e, também, em nossa própria Equipe, a fim de fomentar o direito administrativo disciplinar, pois, como qualquer um dos servidores da UnB (docentes ou

técnicos) podem ser nomeados para compor comissões e esse não é um tema básico e de domínio geral, é necessário explaná-lo, cada vez mais.

Contemplando dados concretos atinentes ao ano de 2024, explicita-se que a AAMC buscou atender à demanda apresentada pelos diversos setores da UnB, conduzindo os processos de apuração das infrações funcionais de servidores públicos e de agentes públicos que possuem uma relação jurídica com a administração, observando os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da economicidade e da publicidade, e a probidade dos agentes públicos, com o propósito de construir uma gestão cada vez mais eficiente, contribuindo para o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

As atividades de correição auxiliam na observância das normas e dos princípios legais, de maneira a mitigar os impactos causados pelas diversas irregularidades praticadas por servidores na atividade fim da instituição.

Sinteticamente, as atividades da AAMC se desenvolvem da seguinte forma: realizada denúncia de possível irregularidade praticada por agente público, esta é instruída, de forma correta e justa respeitando os preceitos legais, com dados relevantes que subsidiem o juízo de admissibilidade. Posteriormente, os autos são enviados à autoridade máxima do órgão para adoção das medidas cabíveis, qual seja: a abertura de processo administrativo disciplinar, abertura de sindicância e/ou arquivamento do processo, em geral.

Após ser determinada a devida apuração, a AAMC procede à confecção do ato inaugural dos trabalhos investigativos e a orientação da comissão processante no que se refere ao rito processualístico a ser aplicado, dando suporte técnico às comissões, a fim de que estas trabalhem, com autonomia e independência, para o bom deslinde da questão.

Findados os trabalhos investigativos da comissão processante, os autos são remetidos à autoridade máxima do órgão para decisão.

Além disso, a AAMC emite nada consta para fins de vacância, aposentadoria e exoneração. Subsidia processos judiciais, administrativos, atende às demandas das comissões, e outras várias ações, dentro de seu limiar de atuação.

Diante de todo exposto, registram-se maiores dados quantos aos processos aos quais atuamos em 2024 e ao uso do sistema, a saber:

Todos os processos que foram direcionados à AAMC, em 2024, foram devidamente recepcionados, tratados, acolhidos e direcionados, conforme a necessidade de cada um, assim, em linhas gerais, seguem os dados:

Foram confeccionadas **360 (trezentos e sessenta)** certidões de nada consta.

Foram confeccionados e/ou respondidos o montante de **269 (duzentos e sessenta e nove)** processos administrativos, dentre os quais constam: pedidos de acesso às informações, provenientes do SIC; demandas provenientes das comissões, em processos interligados e com demandas subjacentes aos originais, dentre outros.

Foram celebrados **09 (nove)** TACs (Termos de Ajustamento de Conduta).

Foram elaborados, no mínimo, **30 (trinta)** juízos de admissibilidade, por nossa Equipe.

Referente ao ano de 2024, foram contabilizados **44 (quarenta e quatro)** processos na AAMC, dentre SINVES e/ou PADs.

Para além dos processos citados quanto ao ano de 2024, foram abertos/acompanhados e/ou monitorados, prestando-se total apoio técnico às comissões e/ou supervisão das comissões processantes, o total de, no mínimo, **51 (cinquenta e um)** processos referentes a anos anteriores.

O regimento interno da área encontra-se em confecção, por nossa Equipe, nos termos requeridos pelo CAD.

A Equipe da AAMC fez mais de **20 (vinte)** diferentes cursos, quanto à área, buscando, fomentar uma cultura de uma atualização constante e efetiva quanto a seu itinerário formativo e formação continuada.

22 - Ações de Prevenção

Já foram realizadas algumas reuniões iniciais, em parceria com a Ouvidoria, a Auditoria a Comissão de Ética e outra áreas, em formato muito singelo, ainda, buscando-se fortalecer esse canal de comunicação e de atuação, a fim de que possamos atuar em coletivo, em várias frentes, dentro do limiar de atuação de cada Unidade, com o fito de que sejam elaboradas ações exitosas e preventivas para consolidar, cada vez mais, o papel da ética na UnB, buscando-se a conscientização e orientação da comunidade sobre o papel e a conduta dos servidores, inclusive, participamos, do evento de acolhida e recepção de novos servidores, à UnB, com foco na prevenção de infrações éticas e disciplinares. Abordando-se temas como transparência, soluções de conflitos, além de orientações gerais e esclarecimento de dúvidas, e, ainda, atendimentos específicos para os diretores de Unidades e outros, projetando-se contribuir para um ambiente mais ético e colaborativo na instituição. As ações tiveram como público-alvo gestores, servidores, em geral.

Quanto às ações de transparência, embora já dito no transcurso do presente texto, uma de nossas principais ações de transparência em 2024 foi o uso do ePAD, com o fito de que ocorra uma implantação gradativa da integração do Fala.BR com o ePAD. Com a premissa de tornar as ações correcionais cada vez mais transparentes e eficientes; espera-se que, a partir de 2025, o ePAD seja utilizado com o máximo de nossas condições possíveis, atualizado com os processos e tendo sua base (puxada do CGUPAD) devidamente utilizada, à luz da tramitação de processos administrativos disciplinares e correcionais dentro do AAMC/UnB. Além disso, a AAMC pretende elaborar e, por conseguinte, publicar seus relatórios, plano de Unidade, de Integridade,

de Gestão de Riscos, no seu site, além de divulgar para a própria UnB, cujo propósito é divulgar de forma transparente as ações desenvolvidas, fortalecer a ética institucional e orientar práticas de integridade pública, no que nos cabe. Projetando-se compartilhar dados sobre denúncias e representações em análise, nos termos possíveis e cabíveis, ao ressaltar nossa posição de comprometimento com a transparência, com a prestação de contas e com a responsabilidade na gestão pública.

Por fim, sabemos de nossa responsabilidade quanto à necessidade de resguardar os dados e, por conseguinte, referentes a processos em geral, tramitados em nossa Unidade, no que nos cabe e dentro de nossas reais condições, fomentando a devida proteção de dados. Projetando-se que todas as informações pessoais sejam devidamente tarjadas, assegurando o cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI) e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

23 - Dificuldades enfrentadas em 2024

As dificuldades encontradas não foram/são poucos, em breves palavras, diria tratar-se de um setor “tenso, denso e intenso”, assim, a AAMC enfrentamos uma série de desafios, desde a sua aprovação no CAD, enquanto AAMC, uma Unidade Correcional e, não, como uma Corregedoria, efetivamente, e outros fatores que estão imbricados na questão em tela.

Outro desafio a ser vencido refere-se à composição, à formação, à estruturação e à capacitação de sua Equipe, bem como no que concerne à capacidade técnica tanto das Equipe, quanto das Comissões, como um todo, questões já ressaltadas no transcurso de tópico anterior.

A necessidade de estruturar/ampliar/melhorar nosso banco de dados; elaborar fluxos de processos racionais e simplificados e outros materiais didático-pedagógicos; atender à tríade: “formar, informar e transformar” buscando a transformação e o crescimento, tanto de nossa Equipe, quanto da própria comunidade interna, que nos

cerca, como um todo. Além da construção de ações coletivas, em formato coletivo e que gerem e consolidem o senso de Equipe, de alteridade, de empatia, à luz dos princípios de legalidade e outros que nos regem.

Destaca-se, também, a necessidade de rever práticas de trabalho, frente ao PGD e ao trabalho remoto; a necessidade de elaborar e consolidar um regimento interno, a normatização dos fluxos processuais e a implementação do ePAD como ferramenta de gestão, dentre tantos outros desafios, que emergem da realidade à qual vivenciamos todos os dias, no ano de 2024, mas, não somente nele, considerando-se todo o trabalho que a Equipe anterior efetuou em seus cenários e desafios.

Certamente, houve avanços importantes, mas, estamos ainda, muito pequeninos, nesse caminhar, são passos pequenos, que precisam, todavia, serem constantes.

Vários são os obstáculos, mas a necessidade de responder de maneira ágil e sem perder prazos, no que nos cabe, aos processos investigativos com uma equipe reduzida, certamente é um dos maiores.

Houve aumento na demanda de denúncias recebidas, isto, somado tanto ao volume de passivo represado (quanto à atualização dos sistemas), ao elevado número de pedidos de acesso à informação que recebemos, o que requer dados consolidados para serem fornecidos, além da necessidade de tarjamento dos dados, sem os instrumentos adequados, certamente são fatores preponderantes, o que continuamente requereu e requer um esforço hercúleo, para manter a qualidade e a eficiência nas respostas. Ao mesmo tempo em que nossa Equipe realizou capacitações, a nossa prática é a de que fazemos e aprendemos a fazer, ao mesmo tempo. Esse cenário não é o ideal e pode fragilizar nossa atuação, em várias frentes e sentidos.

Destaca-se ainda, a falta de funções gratificadas para a unidade, o que compromete, direta ou indiretamente, a estruturação e o fortalecimento de nossa área, como um setor, dificultando, inclusive, o interesse/condições para trazermos servidores internos ou externos à UnB para atuarem conosco, bem como a divisão de responsabilidades e o reconhecimento de nossa Equipe. Há assuntos que ainda nos são muito novos e não temos domínio de conteúdo, a exemplo, o PAR, isso também era uma dificuldade da

Equipe anterior, pois acabamos, basicamente de “entrar” na AAMC, assim, precisamos atuar nessa frente, mediante capacitação e formação de formadores. Mas, com uma equipe tão reduzida, como fazer? Frente a tantas obrigações e demandas. Desafio ímpar.

Destarte, emerge a urgência de fortalecer a estrutura organizacional, com a criação de cargos e funções que possibilitem uma gestão mais eficiente e uma alocação mais estratégica dos recursos, inclusive os humanos. Esse cenário traz à tona a complexidade de trabalhar em um setor tão “denso, tenso e intenso” como uma Unidade Correcional, destacando-se sobremodo, a importância de uma formação contínua em todas as áreas, que abarquem a gestão, sobremodo, no que concerne à alocação de recursos humanos e à otimização dos processos internos.

Projeta-se, para o ano de 2025, fazermos/melhorarmos nosso plano de gestão de riscos para a Unidade, ou, rever o que já foi elaborado, frente a essa realidade que emerge, à luz da AAMC.

24 - À guisa das considerações finais

Concluir o presente relatório não é algo fácil, pois existem muitos cenários e desafios, caminhos e descaminhos que caberiam, ainda, no presente. Todavia, ao reconhecer que estamos em fase de consolidação, de construção da própria AAMC, de seus instrumentos legais, como o regimento interno, os fluxos de seus processos, a formação de Equipe, dentre tantos outros, temos a convicção que “uma andorinha sozinha não faz verão”, carecemos, certamente, do apoio institucional para consolidar e fortalecer a Unidade, enquanto Unidade Correcional, velando-se pela transparência no serviço público, ao reconhecer a importância das ações correcionais, na prevenção de possíveis condutas inadequadas, em particular, no que atine à uma Instituição como a UnB que, à vanguarda de seu tempo, escreveu uma História e história importante para nosso País. Darcy, nosso Reitor e defensor pleno desse espaço, desafiou-nos a

“pensar o Brasil enquanto problema e propor-lhes soluções”, oxalá, possamos seguir essa linha: pensar soluções coletivas para a AAMC.

Pois, sim, estamos à vanguarda de nosso tempo, pretendemos unificar correição, direito disciplinar sancionador ao processo educacional, de forma plena; à elaboração de políticas públicas que abarquem os direitos humanos, o enfrentamento aos mais diversos tipos de assédios e/ou violências, à luz da resolução e de mediação de conflitos (no que nos cabe), como fazê-lo?

Mediante passos pequenos e firmes: a simples construção, a elaboração e a publicização desse relatório já se marca momento ímpar, avança em direção aos regramentos legais e ao controle e à participação social. Nosso primeiro relatório!

Os desafios não inúmeros, incontáveis, todavia, encerramos o ano com um saldo positivo, consolidando diversas ações, com especial destaque para todos os servidores da Unidade, pelo comprometimento e dedicação, em dias tão difíceis e, também aos servidores que compuseram as comissões, pelo trabalho e dedicação.

Que as águas possam ser mais calmas, ou mais precisas, para o ano que emerge, 2025, destarte, de uma coisa temos certeza: “navegar é preciso” e nossa Equipe, navegará, frentes a tantos cenários e desafios, mas com uma certeza em seu coração, pretendemos ser referência em nossa área de atuação, entre as Instituições Federais de Educação Superior. Temos missão, visão e valores, e, o maior deles, é o de respeito ao cidadão (ã) e à Universidade à qual servimos. Sigamos firmes!!!

É o relatório.

À consideração superior.

Respeitosamente,

Referências

Controladoria Geral da União. Repósitório. Brasília: 2024.

Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional. Plano de desenvolvimento da Unidade DPU (2023/2028), Versão 1.2024: Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

Faculdade de Ciência da Informação. Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024 (versão atualizada)

Plano de Desenvolvimento Institucional (2023/2028). Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

UnB (Resolução). CAD n. 22/2024. Institui o PDU no âmbito das unidades acadêmicas ou administrativas da UnB.

UnB. Banco de indicadores 2024. Unidade (PDU). Universidade de Brasília, Brasília, 2024.