Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Comissão Permanente de Procedimento Administrativo Disciplinar
Av. Frei Paulino, n° 30, 3° andar - Bairro Abadia Uberaba/MG CEP 38025-180
(34) 3700-6064 E-mail: cppad@uftm.edu.br

RELATÓRIO

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL

EXERCÍCIO 2024

1. Considerações Iniciais

1.1. O presente relatório tem por objetivo apresentar as atividades desenvolvidas pela Comissão de Procedimento Administrativo Disciplinar (CPPAD) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) durante o ano de 2024, em consonância com o disposto no Art. 34 da Portaria Normativa n. 27, de 11 de outubro de 2022 , e sua alteração, Portaria Normativa n. 123, de 22 de abril de 2024, da Controladoria-Geral da União (CGU).

1.2. O documento busca consolidar as principais ações e resultados alcançados no âmbito da atividade correcional, evidenciando as iniciativas destinadas ao cumprimento das normas aplicáveis, bem como as medidas adotadas para a melhoria contínua dos procedimentos e do ambiente institucional. O relatório também reflete o compromisso da CPPAD com a transparência e a eficácia em suas atividades, enfatizando tanto os aspectos preventivos quanto os corretivos de sua atuação.

2. Da autoavaliação do CRG-MM

2.1. Em 2024, a CPPAD demonstrou alto nível de comprometimento com o aprimoramento de sua maturidade correcional ao participar amplamente das Oficinas de Orientação para Autoavaliação da Maturidade Correcional, ofertadas pela CGU por meio da Corregedoria-Geral da União (CRG), mesmo diante de desafios relacionados à elevada carga de trabalho. Posteriormente, realizou a autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0), seguida de sua revisão. Como resultado, foi alcançado o Nível 1 de maturidade, em uma escala de 1 a 5, com a implementação de 6 dos 26 itens necessários para atingir o Nível 2.

2.2. O objetivo inicial da CPPAD é alcançar o Nível 2 de maturidade, o que demanda um esforço significativo na execução de medidas estratégicas, incluindo a implementação de processos, revisão de normativas e fortalecimento institucional. Contudo, a ausência de institucionalização da unidade correcional representa um entrave importante para o avanço no modelo de maturidade. Atualmente, a unidade não cumpre os requisitos mínimos estabelecidos na Nota Técnica nº 1641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG, os quais incluem:

a) Primeiro requisito: existência de norma interna válida do órgão ou entidade que atribua competência a uma unidade organizacional para tratar da matéria correcional. Nesse aspecto, vale destacar que normas alusivas a regimentos internos ou normas de organização interna da unidade setorial de correição não suprem a necessidade de que a unidade setorial de correição esteja prevista em norma válida, vale dizer, norma que esteja em conformidade com as normas aplicáveis ao órgão ou entidade, como os artigos 5º e 11 do Decreto nº. 10.829/2021 (para a administração direta, autárquica e fundacional), e a Lei nº. 13.303/2016 e a Resolução CGPAR nº. 44/2022 (para estatais); e com as normas de estrutura organizacional do órgão ou entidade, como o decreto de estrutura ou estatuto social, o regimento geral ou interno, ou ainda norma equivalente (ou de mesma hierarquia) ao regimento geral ou interno;

b) Segundo requisito: a estruturação de uma unidade setorial de correição instituída deve ser feita mediante a atribuição de competência exclusiva ao seu titular para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional, em sentido estrito, relativamente a agentes públicos. Os termos da redação do normativo interno não precisam necessariamente prever expressamente as palavras "manifestação final", "sentido estrito" ou mesmo "exclusiva", mas é importante que as práticas correspondentes a essas expressões sejam observadas no órgão ou entidade; e

c) Terceiro requisito: a estruturação de uma unidade setorial de correição instituída deve ser feita mediante a atribuição de um cargo em comissão ou função de confiança ao chefe ou titular da unidade. Tal requisito justifica-se ante o fato de que a função de titular de USC deve ser exercida por um servidor que esteja ocupando um cargo em comissão ou função de confiança de nível compatível com a importância dessa função, e vai ao encontro da previsão do “caput” do artigo 8º do Decreto 5.480/2005.

2.3. No âmbito institucional, persiste o diálogo com a Reitoria quanto à necessidade de Institucionalização da unidade correcional, e a Universidade tem se mobilizado para atender ao terceiro requisito, por meio da atribuição de um cargo em comissão ou função de confiança ao titular da unidade. Contudo, ainda não há previsão para a concretização dessa medida, o que também condiciona o atendimento ao primeiro requisito. Isso ocorre porque a criação da unidade organizacional exige, igualmente, a disponibilidade de um cargo em comissão ou função de confiança. Quanto ao segundo requisito, embora ainda possa ser formalizado de maneira mais clara em normativos internos, observa-se que sua

aplicação já ocorre na prática.

2.4. Apesar das limitações, a CPPAD aguarda a próxima etapa do Modelo de Maturidade Correcional, que deverá incluir a elaboração de um plano de ação voltado à implementação de novos processos e ao fortalecimento das práticas existentes. Essa etapa será fundamental para que a unidade se aproxime do objetivo de alcançar o Nível 2 de maturidade e, assim, aprimorar ainda mais sua atuação no contexto correcional.

3. **Da força de trabalho e estrutura administrativa;**

3.1. Atualmente, a CPPAD conta com 3 servidores em dedicação integral, que desempenham suas atividades em um espaço localizado no 3º andar do Prédio da Reitoria. Integram a equipe:

I - **Lívia Helena Morais** - Presidente - Graduada em Administração - Cargo: Administrador;

II - **Luciana Teixeira Fantini Marzinotto** - Vice-Presidente - Graduada em Direito - Cargo: Assistente em Administração;

III - **Ester Martinelli** - Secretária - Graduada em Letras - Cargo: Assistente em Administração;

3.2. A estrutura disponível é considerada adequada à atual força de trabalho, incluindo mesa de reuniões, tv e mobiliário compatíveis com as necessidades operacionais da unidade. Como ponto de melhoria mais relevante, destaca-se a necessidade de uma sala de reuniões, preferencialmente com isolamento acústico, essencial para a realização de oitivas e reuniões das comissões. Embora não seja necessário que o espaço seja de uso exclusivo da CPPAD, o uso preferencial atenderia à rotina da unidade. A ausência desse recurso compromete a continuidade das atividades diárias, especialmente nos momentos em que a sala é cedida ocasionalmente para uso pelas comissões, exigindo que os servidores de dedicação integral interrompam suas tarefas ou se desloquem para outros ambientes. Adicionalmente, seria desejável o isolamento acústico da sala da CPPAD, bem como a disponibilização de uma sala separada para o presidente, o que contribuiria para maior concentração e impactaria positivamente na produção e na qualidade de relatórios e pareceres.

3.3. Além da equipe de dedicação integral, a CPPAD conta com uma comissão permanente composta por 72 membros, que são acionados conforme a necessidade para integrar comissões investigativas ou acusatórias.

4. **Do número de procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados no ano anterior;**

4.1. Em 2024, a CPPAD instaurou 13 novos procedimentos investigativos e 2 Processos Administrativos Disciplinares, além de dar continuidade a 14 processos oriundos do ano anterior que tramitaram durante o referido ano. Adicionalmente, houve 3 processos enviados para análise da CPPAD que, à época, ainda não haviam

finalizado a tramitação em suas áreas de origem. No mesmo período, foram movimentados 5 processos em decorrência da finalização de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), todos declarados como integralmente cumpridos. Segue, abaixo, o detalhamento desses processos.

Ordem	Processo / Assunto	Tipo de Procedimento	Status
1	23085.006898/2022-56 Apuração de suposta prática de abandono de cargo/ inassiduidade habitual	PAD	Em andamento. Enviado para julgamento - MEC.
2	23085.005892/2023-42 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
3	23085.008111/2023-71 Apuração de suposta prática de assédio sexual	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
4	23085.008118/2023-93 Apuração de suposta prática de abandono de cargo/ inassiduidade habitual	PAD	Em andamento. PAD.
5	23085.013393/2023-29 Apuração de responsabilidade - prescrição	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de autoria.
6	23085.013209/2023-41 Apuração de supostas irregularidades na execução do contrato	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
7	23085.014330/2023-90 Apuração de suposto assédio moral	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
	23085.011679/2023-70		

8	Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Enviado para julgamento.
9	23085.012252/2023-99 Apuração de responsabilidade quanto à inobservância das normas vigentes	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
10	23085.014649/2023-15 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado - outros motivos.
11	23085.015595/2023-13 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Juízo de Admissibilidade	Em Andamento. Juízo de Admissibilidade.
12	23085.012598/2023-97 Apuração de suposta responsabilização por reconhecimento de dívida	Juízo de Admissibilidade	Em Andamento. Juízo de Admissibilidade.
13	23085.016491/2023-18 Apuração de suposta responsabilização por reconhecimento de dívida	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
14	23085.016495/2023-04 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.
15	23085.016498/2023-30 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Concluído. Arquivado por ausência de materialidade.

16	23085.016499/2023-84 Apuração de suposta adulteração em exames laboratoriais	PAD	Enviado para julgamento.
17	23085.003674/2022-92 Encerramento de 2 TAC's cumpridos	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Concluído. Arquivado - Encerramento de TAC cumprido.
18	23085.004360/2022-15 Encerramento de TAC cumprido	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Concluído. Arquivado - Encerramento de TAC cumprido.
19	23085.005897/2023-75 Encerramento de TAC cumprido	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Encerramento de TAC - em julgamento.
20	23085.008104/2023-70 Encerramento de TAC cumprido	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Encerramento de TAC - em julgamento.
21	23085.007019/2022-11 Encerramento de TAC cumprido	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Encerramento de TAC - em preparação.
22	23085.002962/2024-91 Apuração de suposta falta de urbanidade	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	TAC celebrado.
23	23085.005146/2024-30 Apuração de suposta responsabilidade em reconhecimento de dívida	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
24	23085.005155/2024-21 Apuração de suposta prática de Desvio de medicação	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.

25	23085.005163/2024-77 Apuração de suposta falta de urbanidade	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	TAC celebrado.
26	23085.008214/2024-12 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência e falta de urbanidade	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
27	23085.009510/2024-31 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
28	23085.010794/2024-16 Conduta inadequada	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
29	23085.011017/2024-81 Apuração de suposta falta de urbanidade	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Enviado à CPIPPAS para Investigação Preliminar.
30	23085.011806/2024-11 Apuração de suposta falta de urbanidade	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
31	23085.012785/2024-51 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Enviado à CPIPPAS para Investigação Preliminar.
32	23085.013985/2024-21 Apuração de suposta irregularidade quanto à frequência	Investigação Preliminar Sumária - IPS	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
33	23085.014205/2024-61	Juízo de Admissibilidade	Em andamento.

	Suposta Discriminação	Admissibilidade	Juízo de Admissibilidade.
34	23085.014264/2024-39 Apuração de responsabilidade quanto à inobservância das normas vigentes 23085.008633/2023-73	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
35	23085.000567/2024-74 Apuração de suposta responsabilização por reconhecimento de dívida	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
36	23085.004528/2024-46 Apuração de suposta responsabilização por reconhecimento de dívida	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.
37	23085.011615/2024-50 Apuração de suposta responsabilização por reconhecimento de dívida	Juízo de Admissibilidade	Em andamento. Juízo de Admissibilidade.

5. **Da análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações;**

5.1. Ao analisar os dados apresentados, observa-se que as principais naturezas dos processos em andamento na CPPAD estão relacionadas à apuração de responsabilidades em temas recorrentes. Destacam-se como ofensores mais frequentes:

I - Irregularidades na frequência e cumprimento de jornada de trabalho de servidores, com 10 processos registrados.

II - Reconhecimento de dívida, somando 6 processos.

III - Falta de urbanidade, com 4 processos.

5.2. Esses números indicam uma predominância de ocorrências ligadas ao cumprimento de deveres funcionais básicos, como assiduidade e conduta adequada, refletindo possíveis fragilidades em procedimentos de supervisão e no reforço de padrões de comportamento.

5.3. Adicionalmente, é importante ressaltar que os processos relacionados ao

encerramento de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's) não foram contabilizados como novas ocorrências. Essa exclusão ocorre porque esses procedimentos dizem respeito, exclusivamente, ao acompanhamento e finalização de compromissos previamente firmados, e não à apuração de novas infrações ou responsabilidades.

6. **Da análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas;**

6.1. Nota-se que os problemas relativos à **frequência**, considerando tanto os casos envolvendo docentes quanto técnicos administrativos, se destacam como o principal ofensor na UFTM. Diante disso, a CPPAD não se limita a apurar e responsabilizar, mas, também busca atuar de forma consistente nas fragilidades diagnosticadas, sugerindo correções individualizadas para minimizar reincidências. Contudo, é necessário reconhecer a diferença entre irregularidades decorrentes de culpa, geralmente associadas à desatenção ou ao desconhecimento de regras, e aquelas motivadas por dolo, em que o agente recorre a artifícios para reduzir sua carga horária diária ou age deliberadamente para fraudar o sistema de controle de ponto.

6.2. Enquanto as fragilidades relacionadas à culpa podem ser trabalhadas preventivamente por meio de orientações claras, melhorias nos processos e reforço de mecanismos de supervisão, os casos de dolo representam um desafio maior. Ainda que medidas preventivas possam minimizar brechas, a intenção deliberada de burlar os controles torna difícil garantir a completa erradicação dessas condutas apenas com ações preventivas. Nesses casos, a atuação da CPPAD se concentra na apuração rigorosa das responsabilidades e na aplicação das sanções cabíveis, com o objetivo de reforçar a credibilidade dos sistemas de controle e desestimular práticas fraudulentas. Essa abordagem busca equilibrar a atuação preventiva com a necessidade de responsabilizar adequadamente os agentes que agem de maneira intencional contra as normas estabelecidas.

6.3. Embora o tema **Reconhecimento de dívida** tenha gerado 6 processos no período, observa-se que apenas um foi encerrado no ano de 2024. Esse processo foi concluído sem aplicação de penalidade, tendo sido arquivado em razão da ausência de materialidade comprovada. Diante disso, ainda não foi possível apontar soluções ou práticas a serem adotadas para casos dessa natureza. A CPPAD permanece acompanhando os demais processos em andamento, com o objetivo de avaliar suas particularidades e contribuir, sempre que possível, para o aprimoramento de procedimentos relacionados ao tema.

6.4. No que diz respeito ao ofensor relacionado à **falta de urbanidade**, a atuação da CPPAD tem atuado pontualmente, nos casos formalmente denunciados e em que ações anteriores não foram suficientes para a recondução à normalidade, promovendo a devida apuração das condutas e, quando necessário, a aplicação das medidas cabíveis, sempre com o objetivo de promover a melhoria no ambiente organizacional e a correta responsabilização.

6.5. Além das ações pontuais e corretivas, a CPPAD também busca, sempre que oportunizado, atuar de forma preventiva e educativa. Nesse sentido, destaca-se a palestra sobre assédio moral, promovida em outubro de 2024, a pedido da gestão da UFTM. Voltada para os gestores, a iniciativa teve como propósito esclarecer os conceitos relacionados ao tema e reforçar a importância de práticas que promovam

o respeito e a urbanidade no ambiente de trabalho. Durante a palestra, foi enfatizada a necessidade de conscientização por parte dos líderes quanto ao impacto de suas ações, além de orientá-los sobre como buscar apoio e recursos disponíveis. Foram evidenciados cursos ofertados pela instituição e pela administração pública, os quais podem auxiliar na condução de relações interpessoais mais saudáveis, possivelmente impactando na redução de conflitos e na inércia dos gestores.

7. Das ações consideradas exitosas;

7.1. Entre as ações consideradas exitosas no período, destaca-se a palestra sobre **assédio moral**, realizada em outubro de 2024, por sugestão da CPPAD e prontamente atendida pela gestão da UFTM. Voltada para os gestores da instituição, a iniciativa teve como objetivo esclarecer conceitos, reforçar a importância de práticas que promovam respeito e urbanidade no ambiente de trabalho e oferecer orientações sobre como buscar apoio e capacitação. Dado o impacto positivo dessa ação, sugere-se a ampliação de iniciativas similares, promovendo discussões regulares e abrangendo diferentes públicos da instituição, com vistas à consolidação de um ambiente organizacional mais ético e respeitoso.

7.2. A implementação do **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Triângulo Mineiro** sobressai como uma conquista institucional relevante. Desenvolvido pela instituição com a participação de diversas áreas, o plano reúne ações coordenadas voltadas à prevenção, acolhimento, registro de denúncias, apuração, punição e monitoramento de casos de assédio e discriminação, consolidando-se como uma iniciativa com potencial para gerar impactos positivos significativos no ambiente acadêmico e profissional.

7.3. Outro destaque foi a finalização de **cinco Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's)**, que foram integralmente cumpridos pelos servidores envolvidos. Esse resultado demonstra o comprometimento da CPPAD com o caráter educativo da apuração correcional, priorizando a readequação do servidor, a melhoria das condições de trabalho e a melhoria na entrega de serviços à sociedade, reafirmando o papel da CPPAD em contribuir para a solução de irregularidades de forma equilibrada e preventiva.

7.4. No contexto de melhorias estruturais, ressalta-se a **reorganização da CPPAD** em abril de 2024, com a nomeação de um novo presidente, vice-presidente e secretária, após o cargo de presidente ter permanecido vago desde 30 de junho de 2023. Essa reestruturação contribuiu para o fortalecimento da equipe e para a continuidade das atividades de forma mais eficaz.

7.5. A **continuidade da comissão permanente** composta por 72 membros acionados conforme a necessidade para integrar comissões investigativas ou acusatórias, foi assegurada no início de 2024, pela prorrogação do mandato, por meio da Portaria de Pessoal nº 5, de 3 de janeiro de 2024, assinada pela vice-reitora no exercício da reitoria. Essa medida permitiu a manutenção das atividades da comissão, valorizando a expertise acumulada por seus membros e o treinamento previamente oferecido, além de reforçar o compromisso com o princípio da eficiência.

7.6. A **participação no Encontro Regional de Corregedorias** foi igualmente relevante, possibilitando a troca de experiências e o alinhamento com a Controladoria-Geral da União (CGU), órgão central do Sistema de Correição do Poder

Executivo Federal (SISCOR), além de outras unidades. Essa interação contribui para o aprimoramento contínuo das práticas da CPPAD. Os membros da comissão têm buscado, constantemente, o aperfeiçoamento de suas competências nos temas relacionados à atividade, participando de iniciativas promovidas pela CGU e de variados cursos ofertados pela administração pública.

7.7. Por fim, destaca-se o **início da reformulação do normativo interno**, um passo importante para a modernização dos processos da comissão e adequação das práticas às demandas atuais no âmbito correcional.

8. Dos riscos de corrupção identificados;

8.1. No âmbito correcional, durante o período tratado neste relatório, não foram identificados riscos relacionados à corrupção. Adicionalmente, destaca-se que a Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) possui um Comitê de Governança, Riscos e Controles, formalizado pela Portaria Reitoria/UFTM nº 250, de 19 de novembro de 2024. Apesar de o comitê já estar devidamente instituído e em funcionamento, o levantamento de riscos, propriamente dito, ainda encontra-se em fase de implementação.

9. Dos principais dificuldades enfrentadas.

9.1. A CPPAD encontra-se em processo de reformulação de sua norma interna, uma tarefa que demanda tempo e dedicação, considerando a extensa quantidade de itens a serem revisados e incluídos, tudo isso conciliado com as atividades regulares de instrução dos processos correcionais que estão sujeitos a prazos prescricionais. Pretende-se destinar algumas horas semanais para uma revisão cadenciada, com o objetivo de concluir o trabalho ainda em 2025.

9.2. Embora a estrutura da CPPAD seja considerada adequada, ainda há pontos de melhoria a serem implementados, como os mencionados no item sobre infraestrutura, especialmente o isolamento acústico da sala, além da necessidade de aquisição de equipamentos, como microfone ambiental, mouse e teclado sem fio para uso durante as oitivas. Após solicitação realizada pela CPPAD em 2025, a reitoria já iniciou o processo para atender à demanda por microfones e periféricos sem fio, seguindo os fluxos de requisição habituais e buscando aprimorar as condições de trabalho da comissão.

9.3. Outra dificuldade relevante é o fato de a CPPAD ainda não atender aos pré-requisitos necessários para ser formalmente reconhecida como uma Unidade Seccional de Correição Instituída (USCI). Tal condição demanda esforços institucionais para estruturação e adequação às normativas vigentes, representando um obstáculo para o pleno alinhamento às diretrizes do órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR.

9.4. Embora vislumbre-se uma melhora nesse sentido, outro ponto de observação é a dependência dos resultados das investigações preliminares conduzidas pela CPIPPAS/HC/UFTM/Filial EBSERH, conforme previsto no Contrato nº 22/2013, firmado entre a UFTM e a EBSERH. Em certos casos, devido ao provável

acúmulo de investigações, houve demora no encaminhamento do relatório final, o que pode comprometer a qualidade e os resultados das apurações realizadas, afetando, consequentemente, a manifestação da CPPAD e a efetividade correcional, considerando a deterioração de provas e os prazos prescricionais.

10. Considerações Finais

10.1. Apesar das dificuldades pontuadas, destaca-se o compromisso contínuo da comissão em conduzir suas atribuições com eficiência, transparência e respeito às normas vigentes, sempre alinhada aos princípios da administração pública. Com a colaboração de todos os envolvidos, é possível avançar na superação dos desafios levantados, especialmente no que tange à infraestrutura, capacitação e fortalecimento normativo da CPPAD.

Uberaba/MG, 28 de janeiro de 2025.

LIVIA HELENA MORAIS

Presidente da CPPAD

Documento assinado eletronicamente por **LIVIA HELENA MORAIS**, **Presidente da Comissão Permanente de Procedimento Administrativo Disciplinar**, em 31/01/2025, às 12:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 e no art. 34 da Portaria Reitoria/UFTM nº 215, de 16 de julho de 2024.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1438054** e o código CRC **56515798**.

Referência: Processo nº 23085.000981/2025-64 SEI nº 1438054