



**SELO
ODS
2024**
EDUCAÇÃO

UFAL

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

Plano Anual de Capacitação da Corregedoria Setorial da Ufal 2026

Maceió-Alagoas
Abril de 2026



UFAL

Reitor

JOSEALDO TONHOLO

Vice-Reitora

ELIANE APARECIDA HOLANDA CAVALCANTI

Chefe de Gabinete

JOÃO PAULO FONSECA DE ALMEIDA

Pró-Reitora de Graduação – Prograd

ELIANE BARBOSA DA SILVA

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação – Propep

IRAILDES PEREIRA ASSUNÇÃO

Pró-Reitor de Extensão – Proex

CÉZAR NONATO BEZERRA CANDEIAS

Pró-Reitor Estudantil – Proest

ALEXANDRE LIMA MARQUES DA SILVA

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas e do Trabalho – Progep

WELLINGTON DA SILVA PEREIRA

Pró-Reitor de Gestão Institucional – Proginst

JARMAN ADERICO

Pró-reitor de infraestrutura – Proinfra

FELIPE DA ROCHA PAES

Organizadores

Corregedor Setorial da Ufal

RAFAEL DIEGO JAIRES DA SILVA

Assessora Especial da Corregedoria

RAFAELLA MAGALHÃES VIANA

Equipe Técnica

EDSON MÁRIO DE ALCÂNTARA JUNIOR

ELIZIANE DE LIMA SILVA

LÍVIA MARIA DE AZEVEDO LESSA

TALLITA SANNY SANTOS

SUMÁRIO

1	Introdução e Objetivos	4
1.1	Contextualização e Justificativa Estratégica	4
1.2	Alinhamento com o Plano Operacional Anual (POA 2026) e Normativas Internas	4
1.3	Objetivo Geral.....	5
1.4	Objetivos Específicos.....	5
2	Necessidades de Aprimoramento Técnico-Profissional	6
2.1	Diagnóstico de Lacunas e Competências Correcionais	6
2.2	Implementação e Domínio da Instrução Normativa nº 03/2026	7
2.3	Aperfeiçoamento no Uso do Sistema e-PAD e Gestão de Fluxos	7
2.4	Capacitação em Soluções Consensuais e Gestão de Conflitos	8
2.5	Profissionalização e Suporte à Reserva Técnica (Banco de Voluntários)	9
3	Público-Alvo e Gestão do Banco de Talentos	10
3.1	Servidores Lotados na Corregedoria Setorial	10
3.2	Integrantes do Banco de Servidores Voluntários (Reserva Técnica).....	10
3.3	Autoridades Julgadoras e Gestores da Ufal	11
3.4	CrITÉrios de Seleção e Gestão do Banco de Talentos.....	11
4	Eixos Temáticos e Trilhas de Aprendizagem	12
4.1	Eixo I: Fundamentos, Admissibilidade e Matriz de Responsabilização.....	12
4.2	Eixo II: Inovações Procedimentais e Fluxos Internos (IN 03/2026).....	12
4.3	Eixo III: Instrução Probatória, Tecnologia e Videoconferência	13
4.4	Eixo IV: Soluções Consensuais, Integridade e Prevenção.....	13
4.5	Eixo V: Gestão de Sistemas, Indicadores e Maturidade	14
5	Metodologia de Execução e Provedores de Capacitação	15
5.1	Modalidades de Aprendizagem e Formatos de Instrução	15
5.2	Principais Provedores de Capacitação e Parcerias Estratégicas.....	15
5.3	Oficinas de Gestão Operacional: SIPAC e Trello.....	16
5.4	Intercâmbio de Boas Práticas e Participação em Eventos Externos	16
6	Monitoramento, Metas e Avaliação de Resultados.....	17
6.1	Ciclo Bimestral de Monitoramento e Indicadores de Desempenho.....	17
6.2	Disseminação de Conhecimentos e Multiplicação Técnica.....	18
6.3	Avaliação de Impacto na Qualidade Processual e Instrução Normativa nº 03/2026	18
6.4	Consolidação de Resultados e Relatório de Gestão Anual	19

1 Introdução e Objetivos

A atividade correcional no âmbito da Universidade Federal de Alagoas (Ufal) atravessa um período de consolidação normativa e modernização procedimental. O Plano de Capacitação Anual da Corregedoria surge como o instrumento central para viabilizar essa transição, assegurando que o corpo técnico e os colaboradores eventuais possuam as competências necessárias para atuar em conformidade com o novo arcabouço regulamentar da instituição.

1.1 Contextualização e Justificativa Estratégica

A necessidade de um plano de capacitação estruturado decorre da complexidade inerente às funções correcionais, que exigem não apenas conhecimento jurídico profundo, mas também habilidades técnicas específicas para a instrução processual e o manejo de sistemas tecnológicos. No contexto da Ufal, a recente aprovação da Resolução nº 150/2024-Consuni/Ufal redefiniu as atividades de correição, delegando à Corregedoria Setorial a responsabilidade de zelar pela legalidade e eficiência dos procedimentos disciplinares.

Dessa forma, a capacitação deixa de ser um evento isolado para se tornar um pilar de sustentação da integridade institucional. Justifica-se este investimento na qualificação profissional como o meio mais eficaz de mitigar riscos de nulidades processuais (que geram prejuízos financeiros e administrativos à universidade) e de garantir que o poder disciplinar seja exercido com estrita observância ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa. Além disso, o plano visa elevar o patamar da Corregedoria frente ao Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), demonstrando para os órgãos de controle, como a Controladoria-Geral da União (CGU), o compromisso da Ufal com a profissionalização da sua unidade correcional.

1.2 Alinhamento com o Plano Operacional Anual (POA 2026) e Normativas Internas

O presente plano está intrinsecamente ligado aos objetivos traçados no Plano Operacional Anual (POA 2026) da Corregedoria Setorial. O POA estabelece como prioridade a agilidade na tramitação processual e a transparência ativa, metas que só podem ser atingidas por meio de uma equipe plenamente treinada nos novos fluxos de trabalho. A implementação

da Instrução Normativa nº 03/2026-Corregedoria/Ufal representa o marco principal desse alinhamento, uma vez que a norma consolidou rotinas, checklists de análise e orientações para a realização de atos por videoconferência.

Portanto, as ações de treinamento aqui previstas servem como o braço executivo da IN nº 03/2026, garantindo que as inovações tecnológicas e procedimentais não fiquem restritas ao papel, mas sejam integradas ao cotidiano das comissões processantes. O alinhamento estratégico também considera os dados do Relatório de Gestão 2025, que identificou a necessidade de um suporte técnico mais robusto para os servidores que compõem o Banco de Voluntários, assegurando que a reserva técnica da universidade esteja apta a atuar com o mesmo rigor técnico dos servidores lotados na unidade.

1.3 Objetivo Geral

O objetivo primordial deste Plano de Capacitação é promover a educação continuada e o desenvolvimento técnico-profissional de todos os agentes que atuam na cadeia correccional da Ufal. Em termos quantitativos, o plano visa assegurar o estrito cumprimento do art. 38 da Resolução 150/2024-Consuni/Ufal, que impõe o cumprimento anual de, no mínimo, 40 (quarenta) horas de atividades de capacitação para cada servidor da unidade.

Em termos qualitativos, busca-se fomentar uma cultura de prevenção e resolutividade, onde o conhecimento técnico seja utilizado para identificar ilícitos de forma precoce, aplicar soluções consensuais quando cabíveis (como o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC) e conduzir processos acusatórios com qualidade técnica tal que as decisões possuam total segurança jurídica e robustez probatória.

1.4 Objetivos Específicos

O Para que o objetivo geral seja alcançado, o plano desdobra-se nas seguintes metas específicas:

- **Padronização da Escrita e Instrução:** Capacitar a equipe na elaboração de despachos, notas técnicas e pareceres conforme os modelos e checklists estabelecidos na IN nº 03/2026, reduzindo a discrepância de entendimentos e garantindo a uniformidade das decisões;

- **Domínio Tecnológico e Processual:** Promover o treinamento intensivo no sistema e-PAD e em ferramentas de gravação e videoconferência, assegurando que as oitivas e interrogatórios realizados de forma remota possuam validade jurídica e sigilo garantidos;
- **Fortalecimento das Soluções Consensuais:** Treinar os servidores na negociação e fiscalização de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), visando reduzir a sobrecarga de processos disciplinares por meio da resolução de infrações de menor potencial ofensivo;
- **Capacitação em Provas e Cadeia de Custódia:** Aperfeiçoar o conhecimento técnico sobre a colheita de provas, especialmente no que tange à preservação de evidências digitais e à condução de oitivas sensíveis, como as relacionadas a casos de assédio e discriminação;
- **Desenvolvimento da Reserva Técnica:** Integrar os servidores do Banco de Voluntários em trilhas de aprendizagem específicas, preparando-os para assumir a presidência de comissões com autonomia e conhecimento das rotinas internas da Corregedoria.

2 Necessidades de Aprimoramento Técnico-Profissional

O mapeamento das necessidades de aprimoramento técnico-profissional é o alicerce pedagógico deste Plano. Ele não se baseia em suposições, mas resulta de um diagnóstico situacional que confronta as competências atuais da equipe com os desafios operacionais e normativos impostos pelo cenário correcional contemporâneo. Identificar essas lacunas é essencial para que o investimento em capacitação reflita diretamente na qualidade da instrução processual e na redução de riscos jurídicos para a Universidade Federal de Alagoas.

2.1 Diagnóstico de Lacunas e Competências Correcionais

A análise dos resultados operacionais do exercício anterior revelou a urgência de uma padronização mais rigorosa na instrução de processos. Embora a equipe possua sólido conhecimento administrativo, identificou-se a necessidade de aprofundamento em temas específicos de Direito Disciplinar que frequentemente geram dúvidas ou inconsistências,

como a correta aplicação da matriz de responsabilização e a distinção técnica entre diferentes tipos de infrações.

O aprimoramento deve focar na transição de uma atuação intuitiva para uma atuação estritamente técnica e documental. Isso inclui a habilidade de realizar o juízo de admissibilidade com maior celeridade e precisão, evitando a abertura de processos fadados ao arquivamento por insuficiência de indícios ou por prescrição. Além disso, a capacidade de síntese e a clareza na redação de despachos e pareceres técnicos são áreas de melhoria prioritárias, visando facilitar a compreensão por parte das autoridades julgadoras e minimizar questionamentos judiciais.

2.2 Implementação e Domínio da Instrução Normativa nº 03/2026

Com a entrada em vigor da Instrução Normativa nº 03/2026-Corregedoria/Ufal, surge uma necessidade premente de treinamento prático sobre os novos fluxos e rotinas nela consolidados. A norma não apenas reorganizou procedimentos, mas introduziu ferramentas obrigatórias, como os checklists de análise, que exigem uma curva de aprendizado para que sua aplicação se torne fluida e eficaz.

Um ponto crítico de aprimoramento técnico diz respeito às oitivas por videoconferência. A equipe técnica e as comissões precisam dominar as nuances jurídicas e tecnológicas desse procedimento, garantindo a autenticidade das gravações, o respeito à incomunicabilidade das testemunhas e a correta formalização do ato em ambiente digital. O aprimoramento nesta área é vital para assegurar que as provas colhidas remotamente possuam o mesmo valor jurídico e segurança que as presenciais, conforme as diretrizes de modernização e economia processual.

2.3 Aperfeiçoamento no Uso do Sistema e-PAD e Gestão de Fluxos

A gestão eficiente da informação correcional depende do domínio pleno do sistema e-PAD (Sistema de Gestão de Processos Disciplinares). O diagnóstico de gestão identificou que a subutilização de funcionalidades do sistema e a inserção assistemática de dados prejudicam a extração de indicadores confiáveis. Portanto, existe a necessidade de capacitação focada na

padronização dos registros e no acompanhamento em tempo real dos prazos prescricionais e processuais.

Paralelamente, o uso de ferramentas acessórias de gestão de projetos (como Trello ou Planner) e plataformas de colaboração (Google Workspace) deve ser aprimorado para otimizar o fluxo de trabalho interno. A meta é que a equipe utilize estas tecnologias para manter um "Dashboard Correcional" atualizado, permitindo que o Corregedor e sua assessoria tenham uma visão panorâmica e estratégica de todo o passivo processual da unidade.

2.4 Capacitação em Soluções Consensuais e Gestão de Conflitos

Um dos eixos prioritários da nova política correcional da Ufal é o fortalecimento da justiça administrativa consensual, que busca a resolutividade e a economia processual em detrimento do caráter meramente punitivo. Para que essa transição seja efetiva, é imperativo que o corpo técnico da Corregedoria e os membros das comissões desenvolvam competências avançadas em negociação, mediação e, primordialmente, na aplicação técnica dos critérios estabelecidos pela Portaria nº 929/2025-GR/UFAL. Esta norma, que regulamenta a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) na instituição, exige que o servidor atue com discernimento para identificar as infrações de menor potencial ofensivo que comportam o ajuste, garantindo que a discricionariedade técnica seja exercida com base na proporcionalidade e no interesse público.

A capacitação deve focar detalhadamente nos requisitos de admissibilidade do TAC previstos na referida Portaria, capacitando os servidores para avaliar o histórico funcional do investigado, a inexistência de dolo e a efetiva reparação do dano, quando houver. É necessário um aprimoramento específico na redação das cláusulas de compromisso e deveres, assegurando que estas sejam exequíveis, educativas e que reflitam fielmente o espírito da Portaria nº 929/2025-GR/UFAL, evitando a celebração de termos genéricos que possam ser declarados nulos por inobservância das disposições regulamentares (conforme o art. 11 da norma).

Além disso, o treinamento deve abranger os fluxos operacionais pós-celebração, incluindo a obrigatoriedade do registro do ajuste no sistema e-PAD no prazo de 30 dias (art.

10) e o monitoramento rigoroso do cumprimento das condições pactuadas. A equipe precisa estar tecnicamente preparada para gerir os efeitos jurídicos do TAC, como a suspensão da prescrição (art. 9º, § 4º) e os procedimentos imediatos de instauração ou continuidade de processo disciplinar em caso de descumprimento do ajuste (art. 9º, § 3º). Somente com o domínio pleno desta Portaria será possível reduzir o passivo de Processos Administrativos Disciplinares (PADs) e focar os esforços da unidade nos casos de alta gravidade.

Complementarmente, a gestão de conflitos abrange o tratamento de demandas extremamente sensíveis que, via de regra, não comportam soluções consensuais, como os casos de assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação. Para estas situações, a necessidade de aprimoramento é de natureza técnica e comportamental, exigindo que os servidores estejam aptos a conduzir investigações preliminares e oitivas com o devido acolhimento e proteção às vítimas, evitando a revitimização. O objetivo é garantir que a resposta institucional a esses ilícitos graves seja tecnicamente impecável, célere e socialmente justa, assegurando que a Corregedoria atue como um ambiente de proteção à ética e ao respeito mútuo dentro da comunidade acadêmica.

2.5 Profissionalização e Suporte à Reserva Técnica (Banco de Voluntários)

Por fim, o plano identifica a necessidade crítica de estender o aprimoramento técnico aos integrantes do Banco de Servidores Voluntários. Por não serem servidores lotados na unidade correcional, esses colaboradores frequentemente apresentam insegurança jurídica na condução de comissões processantes.

A necessidade aqui é de uma "capacitação de entrada" e de um suporte continuado que forneça a esses voluntários o conhecimento sobre os ritos da Ufal, o uso do SIPAC e do e-PAD, e a jurisprudência administrativa da CGU. O objetivo é reduzir a dependência direta da Corregedoria para questões procedimentais básicas, permitindo que a unidade atue de forma mais estratégica na supervisão e menos na execução de tarefas rotineiras das comissões.

3 Público-Alvo e Gestão do Banco de Talentos

A eficácia da atividade correcional na Universidade Federal de Alagoas depende diretamente da qualificação de diversos atores que, em diferentes níveis de responsabilidade, compõem a estrutura de integridade institucional. Este plano segmenta o público-alvo para garantir que as ações de capacitação sejam direcionadas às necessidades específicas de cada grupo, otimizando os recursos públicos e assegurando que o conhecimento técnico chegue com precisão àqueles que efetivamente conduzem a instrução ou decidem sobre o desfecho dos processos administrativos.

3.1 Servidores Lotados na Corregedoria Setorial

O primeiro e principal grupo destinatário deste plano é composto pelos servidores que exercem suas funções diretamente na unidade de Corregedoria Setorial. Este corpo técnico atua como a unidade de inteligência e suporte da correição na Ufal, sendo responsável pelo juízo de admissibilidade, pela elaboração de relatórios e pela supervisão técnica das comissões externas.

Para esse público, a capacitação é uma exigência funcional contínua, visando o cumprimento integral do art. 38 da Resolução nº 150/2024-Consuni/Ufal, que estabelece a obrigatoriedade de, no mínimo, 40 horas anuais de treinamento específico. O foco para estes servidores é o aprofundamento em gestão de sistemas (e-PAD), análise avançada de evidências digitais e atualização constante sobre a jurisprudência administrativa da CGU e dos tribunais superiores, garantindo que a unidade atue como um farol de segurança jurídica para toda a universidade.

3.2 Integrantes do Banco de Servidores Voluntários (Reserva Técnica)

Um diferencial estratégico da gestão correcional da Ufal é o Banco de Servidores Voluntários, composto por docentes e técnicos de diversas unidades acadêmicas e administrativas que se dispõem a compor comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares.

Como esses servidores não atuam exclusivamente na área correcional, eles representam o público que mais necessita de suporte pedagógico e nivelamento técnico. A capacitação para este grupo foca na desmistificação dos procedimentos, no domínio prático

da Instrução Normativa nº 03/2026 e na segurança necessária para a condução de atos processuais críticos, como oitivas e interrogatórios.

O objetivo é transformar o voluntário em um agente capacitado para instruir processos com autonomia, reduzindo a necessidade de intervenções retificadoras da Corregedoria Setorial e acelerando o tempo de resposta institucional.

3.3 Autoridades Julgadoras e Gestores da Ufal

A atividade correcional possui um caráter pedagógico e preventivo que deve alcançar a alta gestão da universidade. Este grupo inclui diretores de unidades, pró-reitores e o gabinete da reitoria, atores que atuam como autoridades julgadoras ou gestores diretos de pessoas. A capacitação para este público não foca na operacionalização detalhada dos ritos, mas na compreensão técnica dos relatórios finais e das notas técnicas produzidas.

É fundamental que os gestores compreendam os limites da sua atuação discricionária, os critérios de dosimetria da pena e a importância estratégica das soluções consensuais, conforme a Portaria nº 929/2025-GR/UFAL. Ao capacitar quem decide, a Corregedoria fortalece a integridade da decisão final, garantindo que o ato administrativo seja robusto e minimizando os riscos de reversão na esfera judicial.

3.4 Critérios de Seleção e Gestão do Banco de Talentos

A gestão do público-alvo deste plano não se esgota no oferecimento de cursos, mas envolve a manutenção de um repositório de talentos qualificados. A Corregedoria implementará critérios de seleção para treinamentos avançados baseados no histórico de atuação em comissões e no perfil técnico demonstrado pelos servidores.

Conforme as diretrizes do Relatório de Gestão 2025, o plano prevê a criação de um sistema de monitoria interna, onde servidores mais experientes da unidade setorial orientam os novos integrantes do banco de voluntários durante suas primeiras designações. Essa troca de conhecimentos garante a retenção da memória institucional e cria uma rede de suporte que valoriza o servidor dedicado à atividade correcional, transformando a participação em comissões em uma oportunidade real de crescimento profissional e reconhecimento técnico dentro da comunidade acadêmica.

4 Eixos Temáticos e Trilhas de Aprendizagem

A organização pedagógica do Plano de Capacitação estrutura-se em cinco eixos temáticos fundamentais. Estes eixos funcionam como trilhas de aprendizagem que guiam o servidor desde os conceitos basilares da atividade correcional até o domínio de competências tecnológicas e de gestão avançada. Cada eixo está alinhado às diretrizes da CGU e às necessidades específicas da Ufal, conforme detalhado a seguir:

4.1 Eixo I: Fundamentos, Admissibilidade e Matriz de Responsabilização

Este eixo constitui a base jurídica indispensável para qualquer atuação correcional. O foco recai sobre a compreensão do regime jurídico dos servidores (Lei nº 8.112/1990) e as competências delegadas pela Resolução nº 150/2024-Consuni/Ufal.

- **Conteúdo Detalhado:** Teoria geral do Direito Administrativo Disciplinar; princípios do processo administrativo; e o estudo aprofundado do Juízo de Admissibilidade;
- **Diferencial Técnico:** Um módulo crítico deste eixo é a construção da Matriz de Responsabilização, capacitando o servidor a correlacionar de forma precisa a conduta irregular, a prova existente, o nexos de causalidade e a norma infringida. O objetivo é garantir que nenhum processo seja instaurado sem a devida justa causa, evitando o desperdício de recursos institucionais em apurações inconsistentes.

4.2 Eixo II: Inovações Procedimentais e Fluxos Internos (IN 03/2026)

A Dedicado exclusivamente à operacionalização das normas internas, este eixo visa converter as disposições da Instrução Normativa nº 03/2026-Corregedoria/Ufal em rotinas de trabalho automáticas e padronizadas.

- **Conteúdo Detalhado:** Estudo prático dos novos fluxogramas de trabalho; uso obrigatório dos checklists de análise para cada fase do processo; e técnicas de redação oficial aplicadas a despachos, notas técnicas e relatórios finais;

- **Diferencial Técnico:** A trilha foca na eliminação de vícios formais. Os servidores serão treinados para utilizar os modelos padronizados da Corregedoria, garantindo que a linguagem utilizada seja técnica, clara e imune a interpretações ambíguas que possam gerar nulidades futuras.

4.3 Eixo III: Instrução Probatória, Tecnologia e Videoconferência

Este eixo responde ao desafio da modernização dos atos processuais. Com a consolidação das oitivas remotas pela IN nº 03/2026, a colheita de provas exige novas competências que unem o Direito à Tecnologia da Informação.

- **Conteúdo Detalhado:** Técnicas de entrevista e interrogatório; planejamento de oitivas; manejo de softwares de gravação e plataformas de videoconferência; e conceitos de Cadeia de Custódia para provas digitais e físicas;
- **Diferencial Técnico:** O treinamento enfatiza a validade jurídica do ato digital. Serão abordados procedimentos para garantir a incomunicabilidade de testemunhas em ambiente virtual, a forma correta de realizar a degravação (quando necessária) e a certificação da integridade dos arquivos audiovisuais integrados ao processo.

4.4 Eixo IV: Soluções Consensuais, Integridade e Prevenção

Alinhado à Portaria nº 929/2025-GR/UFAL, este eixo promove a mudança de paradigma para uma corregedoria mais resolutiva e menos litigiosa. É voltado para o desenvolvimento de soft skills e conhecimentos sobre justiça administrativa consensual.

- **Conteúdo Detalhado:** Critérios objetivos para celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC); técnicas de mediação e negociação de conflitos no serviço público; e módulos de prevenção ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação;
- **Diferencial Técnico:** O foco é a dosimetria e a proporcionalidade. Os servidores aprenderão a desenhar obrigações e deveres nos TACs que sejam

efetivamente educativos, além de desenvolverem sensibilidade técnica para o acolhimento de denúncias sensíveis, garantindo que a Corregedoria atue como um agente promotor da ética e do clima organizacional saudável.

4.5 Eixo V: Gestão de Sistemas, Indicadores e Maturidade

O último eixo foca na eficiência administrativa e na produção de inteligência correcional, essencial para o cumprimento das metas do POA 2026 e para a evolução no Modelo de Maturidade (CRG-MM).

- **Conteúdo Detalhado:** O treinamento abrange a operacionalização avançada do sistema e-PAD, ferramenta obrigatória para a gestão de processos disciplinares no âmbito do SISCOR, com foco na alimentação fidedigna de dados que subsidiam os órgãos de controle. Paralelamente, o plano prevê o aperfeiçoamento na gestão de processos e fluxos documentais dentro do SIPAC-Ufal (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos), garantindo que a tramitação oficial da universidade ocorra sem gargalos burocráticos. No que tange ao acompanhamento de produtividade, a capacitação será direcionada ao uso do Trello como painel de controle visual, permitindo o monitoramento em tempo real do status de cada processo e o controle rigoroso de prazos e alertas de prescrição;
- **Diferencial Técnico:** Mais do que apenas operar sistemas, o servidor será treinado para compreender a importância da integridade da informação. A alimentação sistemática do SIPAC e do e-PAD, aliada à organização visual dos quadros no Trello, permitirá que a Corregedoria mantenha um fluxo de trabalho previsível e transparente. Isso facilita a extração de dados para o Relatório de Gestão e assegura que o Corregedor e sua equipe tenham o domínio completo sobre o andamento das investigações e processos, evitando atrasos e garantindo que a produtividade da unidade seja demonstrada de forma clara e organizada.

5 Metodologia de Execução e Provedores de Capacitação

A execução deste Plano de Capacitação fundamenta-se numa estratégia híbrida, que combina a autonomia do servidor na busca por conhecimento autoinstrucional com momentos de integração prática promovidos pela própria Corregedoria. A metodologia visa garantir que o aprendizado não seja apenas teórico, mas que resulte numa mudança imediata na forma como os processos são instruídos no SIPAC e no e-PAD, assegurando a eficácia das rotinas estabelecidas na IN 03/2026.

5.1 Modalidades de Aprendizagem e Formatos de Instrução

As ações de desenvolvimento serão realizadas através de três modalidades principais. A primeira é o ensino a distância (EAD) autoinstrucional, focado na aquisição de fundamentos jurídicos e normativos através de plataformas de governo. A segunda modalidade consiste em oficinas práticas e síncronas (presenciais ou via videoconferência), onde a equipe da Corregedoria realizará o "passo a passo" dos novos fluxos internos. Por fim, adota-se a metodologia de aprendizagem em serviço (on-the-job training), onde os servidores da unidade setorial prestam suporte técnico direto aos membros das comissões voluntárias durante as fases críticas do processo, como a elaboração do termo de indicição ou do relatório final.

Esta diversidade de formatos permite que cada participante adeque a sua carga horária às necessidades da sua unidade de origem, respeitando a meta de 40 horas anuais sem comprometer o fluxo de trabalho ordinário. Para os casos de maior complexidade, como a condução de oitivas sensíveis ou o uso de técnicas de interrogatório, privilegiam-se as simulações e o estudo de casos reais (anonimizados), permitindo que o servidor desenvolva segurança técnica antes da atuação em processos reais.

5.2 Principais Provedores de Capacitação e Parcerias Estratégicas

A Corregedoria da Ufal utilizará uma rede de provedores consolidados para garantir a qualidade do conteúdo oferecido. O principal parceiro externo é a Escola Virtual.Gov (EVG/Enap), através da qual serão realizadas as trilhas de aprendizagem básica em Direito Disciplinar, e-PAD e ética no serviço público. Adicionalmente, as ações de formação

promovidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), especialmente os seminários e cursos avançados do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), serão priorizadas para o aprimoramento do corpo técnico permanente.

Internamente, a Corregedoria atuará em estreita colaboração com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (Progep-Ufal), visando a certificação oficial das atividades de formação interna e a inclusão do plano nas metas institucionais de desenvolvimento de pessoas. Esta parceria é vital para assegurar que a capacitação seja averbada nos assentamentos funcionais dos servidores, servindo como incentivo para a participação no Banco de Voluntários e para a progressão na carreira por mérito profissional.

5.3 Oficinas de Gestão Operacional: SIPAC e Trello

Diferente dos cursos teóricos, as oficinas de gestão operacional serão ministradas internamente, focando nas ferramentas específicas de trabalho da universidade. O treinamento em SIPAC será direcionado para a correta formalização documental, uso de modelos padronizados e gestão de prazos dentro da plataforma administrativa da Ufal. Nestas sessões, o foco será a eliminação de erros comuns de tramitação e a garantia de que todas as peças processuais sigam o rigor formal exigido pela Procuradoria Federal junto à Ufal.

Quanto ao Trello, a metodologia será baseada na gestão visual de fluxos. Os servidores aprenderão a operar os quadros operacionais da Corregedoria, atualizando o status dos processos em tempo real e configurando alertas de proximidade de prazos. Esta abordagem prática permite que a equipe visualize o "gargalo" das investigações e adote medidas corretivas imediatas, integrando a ferramenta de gestão ao cotidiano da unidade. O objetivo é que o Trello funcione como o centro logístico da Corregedoria, enquanto o SIPAC e o e-PAD permanecem como os repositórios oficiais da verdade jurídica.

5.4 Intercâmbio de Boas Práticas e Participação em Eventos Externos

O plano prevê a participação de membros da Corregedoria em fóruns nacionais e encontros de corregedorias de instituições federais de ensino superior. Este intercâmbio é

fundamental para a atualização jurisprudencial e para a discussão de temas emergentes que ainda não possuem regulamentação estrita, como o uso de inteligência artificial na triagem de denúncias ou novas técnicas de combate ao assédio institucional.

As experiências colhidas nestes eventos deverão ser socializadas com o restante da equipa através de breves reuniões de "relicitação de conhecimento", garantindo que a inovação externa seja absorvida pela realidade da Ufal. Esta prática fortalece o posicionamento estratégico da unidade, permitindo que a Corregedoria Setorial se mantenha alinhada às melhores práticas de governança e maturidade correcional exigidas pelos órgãos de controle federal.

6 Monitoramento, Metas e Avaliação de Resultados

O sistema de monitoramento e avaliação deste Plano de Capacitação foi concebido para transformar o acompanhamento de horas de treino num processo de gestão estratégica da qualidade correcional. Mais do que contabilizar a participação em cursos, a Corregedoria Setorial da Ufal pretende aferir como o conhecimento absorvido impacta a celeridade dos processos no SIPAC e a robustez das decisões instruídas pela unidade. Este ciclo de avaliação permite correções de rumo em tempo real, garantindo que as ações de capacitação permaneçam alinhadas às metas do Plano Operacional Anual (POA 2026).

6.1 Ciclo Bimestral de Monitoramento e Indicadores de Desempenho

A sistemática de acompanhamento das metas de capacitação passa a ser regida pelo Ciclo Bimestral de Monitoramento, instituído pela Portaria nº 14/2026-Corregedoria/Ufal. Esta norma estabelece indicadores de desempenho específicos para a área de desenvolvimento de pessoas, tais como a "Taxa de Conclusão de Capacitação" e a "Média de Horas de Capacitação por Servidor". O acompanhamento desses índices será realizado de forma rigorosa a cada dois meses, permitindo identificar precocemente qualquer desvio em relação à meta de 40 horas anuais prevista na Resolução nº 150/2024-Consuni/Ufal.

Caso o monitoramento aponte que um servidor ou membro da reserva técnica não está atingindo a evolução esperada, o Corregedor Setorial aplicará as "Ações de Correção de Rumo" previstas no art. 5º da referida portaria. Essas ações podem incluir a redistribuição temporária de carga de trabalho para permitir o estudo ou a oferta dirigida de treinamentos específicos para suprir lacunas identificadas. O registro visual desse progresso será mantido nos quadros operacionais do Trello, garantindo que todos os envolvidos tenham ciência do seu status em relação ao plano anual.

6.2 Disseminação de Conhecimentos e Multiplicação Técnica

Um pilar inovador da avaliação de resultados deste plano é o compartilhamento obrigatório do conhecimento, conforme estabelecido na Portaria nº 10/2026-Corregedoria/Ufal. A referida norma define que a participação em eventos e cursos externos, especialmente os promovidos pela CGU e pelo SISCOR, gera para o servidor o dever de disseminar o conteúdo adquirido para o restante da equipe. Esta prática garante que o investimento público na capacitação de um indivíduo beneficie toda a unidade, promovendo a padronização das práticas correcionais e o fortalecimento do capital humano da universidade.

A avaliação do impacto da capacitação passará, portanto, pela realização de reuniões técnicas ou elaboração de breves notas de compartilhamento, onde o servidor capacitado apresenta as inovações jurisprudenciais ou técnicas aprendidas. Conforme o art. 2º da Portaria nº 10/2026, essa atividade de multiplicação é considerada essencial para a atualização das práticas de correição e será computada como evidência de aproveitamento e compromisso com o aprimoramento institucional.

6.3 Avaliação de Impacto na Qualidade Processual e Instrução Normativa nº 03/2026

A avaliação qualitativa do plano dar-se-á através da análise da conformidade dos atos processuais com os novos ritos da Instrução Normativa nº 03/2026-Corregedoria/Ufal. A meta é que a capacitação resulte na redução drástica de pedidos de diligências complementares ou retificações por parte da Procuradoria Federal, em razão de uma instrução mais segura e

técnica. Os checklists de análise previstos na IN nº 03/2026 funcionarão como métricas indiretas de desempenho: quanto maior a adesão aos modelos e padrões de oitivas por videoconferência, maior será o índice de sucesso do Plano de Capacitação.

Além disso, a aplicabilidade das soluções consensuais será monitorada sob a ótica da Portaria nº 929/2025-GR/UFAL. A avaliação medirá o aumento percentual na celebração de TACs e a correção técnica na elaboração de suas cláusulas. O objetivo é que a equipe utilize o conhecimento adquirido para gerir de forma mais estratégica o passivo processual, focando os Processos Administrativos Disciplinares (PADs) apenas nos casos de alta gravidade, enquanto as infrações leves são resolvidas com a celeridade e a eficácia que a via consensual permite.

6.4 Consolidação de Resultados e Relatório de Gestão Anual

Ao final de cada período, os dados colhidos nos Relatórios Bimestrais de Desempenho (RBD) serão consolidados, conforme determina o art. 6º da Portaria nº 14/2026, para integrar o Relatório de Gestão Anual da Corregedoria. Esta consolidação servirá como a prova documental definitiva da institucionalização da gestão correcional na Ufal perante a Controladoria-Geral da União (CGU).

A análise final dos resultados permitirá verificar se a Corregedoria atingiu o nível de profissionalização pretendido no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM). A transparência desse ciclo de monitoramento, aliada à publicação dos indicadores no portal oficial da unidade, conforme previsto na Portaria nº 10/2026, fecha o ciclo de prestação de contas, demonstrando à comunidade universitária que o aprimoramento técnico dos servidores é uma prioridade estratégica voltada para a justiça administrativa e para a proteção do interesse público.