

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
COMISSÃO PERMANENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE
CORREIÇÃO 2023

JANEIRO DE 2024

Equipe CPPAD:

Presidente:	Prof. Felipe Franz Wienke
Equipe administrativa:	Eduardo Teixeira Barroco Pedro Bersch da Cruz
Estagiário:	Vitor Francisco Zaher Paranhos

Composição CPPAD

Servidores indicados pelas Unidades Acadêmicas

Adilson da Silva Nunes – IMEF
Adriana Fraga da Silva - ICHI
Adriane Maria Netto de Oliveira EENF
Carla Weber Scheeren – EQA
Daniela Fernandes Ramos Soares – FAMED
Elisangela Nobre Martins Ferreira – FADIR
Ivone Regina Porto Martins – IE
Karina dos Santos Machado – C3
Marcelo Roberto Gobatto – ILA
Márcio Ulguim Oliveira - EE
Rodrigo Desessards Jardim – ICB
Silvina Botta – IO
Tiaraju Alves de Freitas - ICEAC

Servidores indicados pelo Gabinete da Reitoria

Alana das Neves Pedruzzi - IE
Ana Paula Grellert - PRAE/SLS
Eduardo Pitrez de Aguiar Correa – FADIR

Gabriela de Moraes Kyrillos – FADIR/SVP
Glaudenir Hofalcker de Lemos – PROINFRA
Guilherme Estima Giacobbo – REINTER
Hector Cury Soares – FADIR
Leandro Silva Barroco – PROGRAD
Liane Francisca Huning Pazinato – FADIR/SVP
Rita de Araújo Neves – FADIR
Simone Grohs Freire – IE
Vanessa Hernandez Caporlingua – FADIR
Vanessa Pedone da Cunha

1. Apresentação

A Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, atendendo os requisitos estabelecidos pela Controladoria Geral da União - CRG para ser caracterizada como Unidade Correcional Instituída (nos termos da Nota Técnica 1641/2023 CGSSIS/DICOR/CRG).

A consolidação da atividade de correição na FURG é fruto do amadurecimento do Sistema de Integridade. A 2ª Edição do Plano de Integridade¹ assegurou a importância da CPPAD como uma das suas instâncias, responsável não só pela investigação e apuração de condutas cometidas por servidores, mas também pela prevenção e construção de uma cultura de integridade nos mais diversos espaços da Universidade.

O presente relatório apresenta um balanço da atuação da CPPAD no ano de 2023, trazendo dados acerca da tramitação de processos no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande. O relatório destaca igualmente as principais ações realizadas pela CPPAD no ano de 2023, bem como os desafios e metas estabelecidas para o ano de 2024.

¹ Disponível em
https://www.furg.br/arquivos/institucional/2_edio_do_Plano_de_Integridade_da_FURG.pdf

2. Principais ações desenvolvidas no ano de 2023 - metas para 2024

As ações desenvolvidas em 2023, bem como as metas para 2024 são organizadas em três eixos:

2.1 Eixo formativo

A CPPAD é composta por 26 membros permanentes, 13 deles indicados pelas Unidades Acadêmicas e outros 13 indicados pelo gabinete da Reitoria. Para o biênio 2024-2025 uma nova relação de membros permanentes será formada, com previsão de anúncio até o mês de fevereiro de 2024. Estima-se que a nova composição trará uma renovação de cerca de 30% dos membros, constituindo-se um desafio para a operacionalização dos trabalhos.

2.1.1 Realizações 2023:

A atuação desses servidores exige uma preparação contínua, visando qualificar a tramitação processual dos expedientes instaurados. Com este objetivo, a CPPAD realizou em 2023 o **2º Encontro Formativo, no dia 27 de junho de 2023**, o qual teve por objetivo difundir os procedimentos administrativos adotados pela FURG. Além do mais, a equipe administrativa da CPPAD participou de eventos e encontros organizados pela Corregedoria Geral da União – CGU, nas cidades de Florianópolis, Salvador e Brasília.

2.1.2. Metas 2024

Para o ano de 2024, foram identificados os seguintes objetivos para a qualificação formativa da atividade de correição:

- Realização de novo encontro formativo com os novos membros da CPPAD que tomarão posse para o biênio 2023-2024;
- Divulgação de informativo trimestral, visando difundir Notas Técnicas e entendimentos da CGU sobre a atividade de correição;

- Elaboração de cartilha de boas práticas para membros de Comissões instauradas pela CPPAD;
- Realização de oficina sobre canais de denúncias, em parceria com a Coordenação de Ações Afirmativa, Inclusão e Diversidades – CAID.

2.2 Eixo normativo

A atividade correcional da CPPAD, assim como as demais atividades do ensino superior federal, exige a aprovação de normas pelos Conselhos Superiores da Universidade. No caso do Regimento Interno, as alterações são aprovadas pelo Conselho de Pesquisa, Ensino, Extensão e Administração/COEPEA. No caso de normas meramente procedimentais, as Portarias Normativas do Gabinete da Reitoria podem regulamentar fluxo operacionais internos.

2.2.1 Realizações 2023

A CPPAD vem atuando na organização normativa dos fluxos internos de denúncias. No ano de 2023, duas inovações qualificaram a tramitação das denúncias, até a efetiva elaboração do Juízo de Admissibilidade:

- Instituição do Comitê de Assessoramento e Análise para Distribuição de Denúncias, através da Portaria Gab/FURG nº 42, de 27 de fevereiro de 2023. A CAADD tem competência para analisar as denúncias recebidas, sugerindo à Autoridade Superior, a partir de parecer técnico, o encaminhamento às instâncias competentes.

A criação da CAADD consolidou uma engrenagem de tramitação das denúncias que se origina na ouvidoria (porta central, mas não exclusiva para o registro de denúncias), passa pelo gabinete do reitor, pela CAADD e, finalmente, pela CPPAD.



A Instituição da CAADD atendeu a necessidade de um espaço de triagem para o encaminhamento das denúncias, identificando-se aquelas cujo teor sugerem a possibilidade de mediação em conflito interpessoal entre os servidores (envio ao Conviva Furg²); a possibilidade de envio ao Comitê de Ética (para casos de identificação de uma infração ética, mas não disciplinar), ou finalmente a possibilidade de envio à Unidade Setorial de Correição.

- Estabelecimento de parâmetros de priorização na instauração de procedimentos correccionais, através da Instrução Normativa nº GR/FURG nº 3, de 8 de dezembro de 2022.

Em que pese a norma tenha sido publicada ainda em dezembro de 2022, apenas a partir de janeiro de 2024 ela passou a ter uma utilização efetiva, tendo em vista o aumento do fluxo de denúncias encaminhadas à CPPAD, gerando a necessidade de priorização de algumas análises de admissibilidade em face de outras de menor gravidade.

Art. 4º Os processos que estiverem suspensos aguardando análise de admissibilidade serão classificados em ordem decrescente de pontuação de prioridade, a partir dos seguintes critérios:
I - quanto ao prazo prescricional (contabilizada para penalidade de advertência): a) processos com configuração de prescrição em até 120 dias: 1 ponto; b) processos com configuração de prescrição em até 90 dias: 2 pontos; c) processos com configuração de prescrição em até 60 dias: 3 pontos; d) processos com configuração de prescrição em até 30 dias: 4 pontos.
II - quanto à matéria objeto de denúncia: a) assédio, agressão física ou ameaça, improbidade e corrupção: 3 pontos; b) inassiduidade habitual, abandono, insubordinação grave em serviço, prejuízo ao patrimônio/erário da Universidade: 2 pontos; c) demais faltas cometidas pelo(a) servidor(a): 1 ponto.
III - quanto ao tipo de procedimento a ser instaurado: a) processo acusatório: 2 pontos; b) processo investigativo: 1 ponto.

2.2.2. Metas 2024

Para o ano de 2024, a CPPAD pretende realizar uma revisão normativa de seu regimento interno, adequando a deliberação interna à Instrução Normativa nº 27, de 11 de outubro de 2022 a CGU.

² O Núcleo e Mediação – Conviva Furg foi instituído pela Portaria Normativa do Gabinete da Reitoria nº 41, de 27 de fevereiro de 2023. Vide demais informações constantes no site institucional <https://www.furg.br/nucleo-de-mediacao-de-conflitos>.

2.3 Eixo estrutural/operacional

A atividade de correção depende de suporte administrativa, de infraestrutura e orçamentário para a sua realização. O regimento Interno da CPPAD, no artigo 2º, parágrafo 2º, assegura que “deverão ser destinados à CPPAD os recursos humanos e materiais necessários ao exercício de suas funções”.

2.3.1. Ações 2023

No aspecto de estrutura de trabalho, o principal destaque reside na alteração da sede da CPPAD, a qual estava situada no segundo andar do pavilhão multiuso do Campus Carreiros. Com a nova localização, no andar térreo do prédio da reitoria, o espaço físico passou a atender uma série de necessidades operacionais da equipe da CPPAD:

- o novo espaço passou a atender às exigências de acessibilidade da comunidade acadêmica;
- o novo espaço conta com três ambientes: sala de espera (antessala), sala da secretaria e sala de reuniões. A antessala ainda está em adequação, visando disponibilizar um espaço reservado para espera de testemunhas, advogados, etc. A secretaria passou a contar com um novo computador de trabalho, recebido em novembro de 2023. A sala de reuniões possibilita a realização de audiências e oitivas sem a necessidade de saída dos membros administrativos da CPPAD (a antiga sede contava com um único ambiente de trabalho).

Destaca-se, outrossim, a organização do arquivo de processos físicos, os quais não estavam arquivados em caixas organizados temporalmente. Após a adoção do SEI, todos o arquivo físico foi reorganizado, possibilitando a localização ágil de processos físicos que não tenham sido objeto de digitalização.

2.3.2. Metas 2024

Para o ano de 2024, elenca-se os seguintes objetivos estruturais:

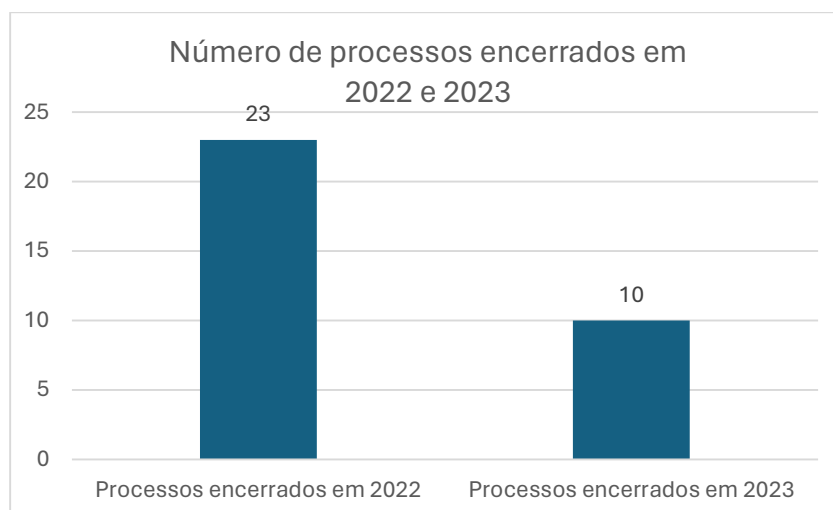
a) organização da antessala da CPPAD, possibilitando a espera reservada de testemunhas, partes e da comunidade acadêmica de forma geral;

b) instalação de equipamentos que possibilitem a realização de videoconferências na sala de reuniões (sobretudo, televisor)

3. A CPPAD em Números

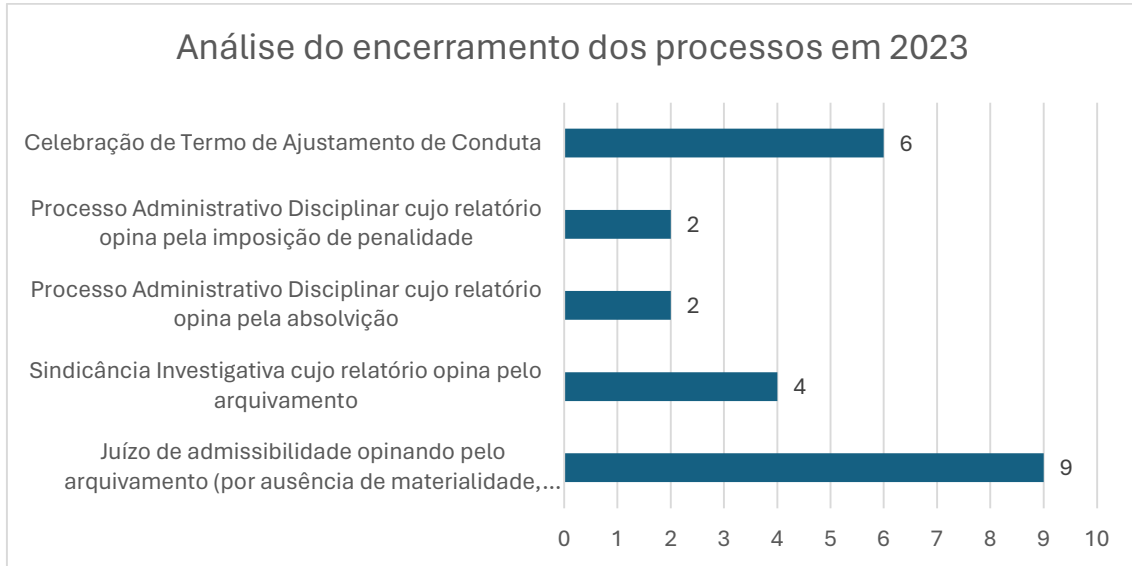
Para fins da análise que ora se apresenta, adotou-se como critério a amostragem dos processos arquivados no ano de 2023. Trata-se do mesmo critério utilizado no relatório de gestão 2022, fato que possibilitará abordagens comparativas. Portanto, processos que tenham sido encaminhados à CPPAD no curso de 2023, mas que ainda estejam em andamento, não serão aqui analisados. Do mesmo modo, processos iniciados em 2022 e concluídos em 2023 ingressam no corte metodológico dos dados que seguem.

O primeiro aspecto a ser salientado é o crescimento significativo de processos encerrados em 2023 (23 processos), em comparação ao ano de 2022 (10 processos). O crescimento decorre de uma maior utilização da ouvidoria como porta central de denúncias no âmbito da universidade. Estima-se que os canais de denúncia tenham alcançado maior difusão na comunidade acadêmica, a partir de uma série de ações e divulgação realizados desenvolvidos pela gestão superior³. A partir de 2025 será possível averiguar se ainda existe uma tendência de crescimento no encaminhamento das denúncias ou se há um cenário de estabilidade.



³ Nessa linha, destaca-se o Manual de Procedimento do Usuário, elaborado recentemente. Vide arquivo disponível em: https://www.furg.br/arquivos/Agenda/2024/0401-Manual_de_procedimentos_-_usuarios_-_Ouvidoria_-_FURG.pdf

Importante destacar que estes números correspondem a total das denúncias encaminhadas à CPPAD, incluindo as seguintes possibilidades de conclusão processual:



Percebe-se que os fluxos processuais no âmbito da CPPAD ainda não atingem um tempo adequado de celeridade. Os dados abaixo informam o número médio de dias para a tramitação de diferentes tipos de processo no âmbito da CPPAD (para averiguação do tempo de cada processo individualmente, vide capítulo seguinte).

- Processos cujo juízo de admissibilidade opinou pelo arquivamento – total de 9 processos (da chegada do processo na CPPAD até a decisão final da autoridade julgadora): **média de 120,5 dias**. Destaque-se que nesta etapa, a presidência da CPPAD pode coordenar reuniões com os envolvidos, solicitar documentos e outras diligências preparatórias à elaboração do juízo de admissibilidade.
- Sindicâncias investigativas cujo relatório opinou pelo arquivamento – total de 4 processos (da chegada do processo na CPPAD, incluindo o juízo de admissibilidade e os trabalhos da comissão de sindicância, até a decisão final da autoridade julgadora): **média de 198,75 dias**.
- Processos Administrativos Disciplinares (da chegada do processo na CPPAD, incluindo o juízo de admissibilidade, eventual tramitação de Sindicância Investigativa, a tramitação do PAD até a decisão da autoridade julgadora) – 4 processos: **média de 693,25 dias**. Destaque-se aqui que um dos processos teve

tramitação superior a 900 dias, devido à demora na citação do servidor que havia abandonado o cargo.

- Processos que geraram a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (desde a chegada na CPPAD até a publicação do TAC no diário Oficial da União): **média de 262,83 dias.**

4. Relato dos processos concluídos 2023

Abaixo segue a relação dos processos encerrados no âmbito da CPPAD durante o ano de 2023. Saliente-se que a informação “total de dias” se refere à chegada do processo na CPPAD até o seu efetivo encerramento, podendo abarcar, em algumas situações, a tramitação de sindicâncias e de processos administrativos disciplinares.

A tabela abaixo não excluiu informações que pudessem acarreta a identificação de envolvidos.

Número do processo	Data de início e encerramento	Resumo da denúncia	Resultado do processo
23116.000759/2023-69	06/07/2022 13/01/2023 Total: 191 dias	Médico(a) lotado(a) no HU teria tratado equipe com falta de urbanidade durante o expediente.	Servidor(a) aceitou propositura de Termo de Ajustamento de Conduta
23116.000873/2023-15	23/08/2022 17/01/2023 Total: 147 dias	Docente teria viajado ao exterior para fins de participação em evento acadêmico sem autorização da chefia imediata durante o calendário letivo.	Docente aceitou propositura de Termo de Ajustamento de Conduta.
23116.001846/2023-60	24/01/2023 08/02/2023 Total: 15 dias	Servidor(a) da Universidade teria realizado ameaças em face de servidor da UFPEL através da ouvidoria daquela Universidade.	Juízo de Admissibilidade opinou pelo arquivamento do processo, na medida em que o(a) servidor(a) não teria atuado como agente público. A conduta objeto da análise se configuraria como ato da vida privada do(a)

			servidor(a). Juízo de admissibilidade foi acatado pela autoridade instauradora.
23116.001202/2023-71	13/01/2023 05/04/2023 Total: 82 dias	Denúncias informaram a ocorrência de pixações de cunho nazista no campus da Universidade. Foi instaurado procedimento investigativo visando identificar autoria.	Comissão não identificou elementos de autoria. Relatório apontou sugestões para prevenção de novos casos.
23116.002038/2023-10	05/08/2022 08/03/2023 Total: 215 dias	Servidor(a) teria divulgado em grupos de whatsapp fotos de prestadores de serviço do Hospital Universitário lavando veículos particulares dentro da estrutura do HU.	Tendo em vista que a conduta contraria normas regulamentares da EBSERH, foi proposto a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, o qual foi aceito pelo(a) servidor(a).
23116.00000162/2023-93	04/01/2023 13/04/2023 Total: 99 dias	Docente não teria elaborado atividades acadêmicas compatíveis com a necessidade de acessibilidade de um(a) estudante. O(a) mesmo(a) docente teria agido com falta de urbanidade no trato com estudantes.	Após averiguações com os envolvidos, foi elaborado juízo de admissibilidade opinando pelo arquivamento, pela falta de elementos de materialidade. A decisão da autoridade superior acatou o juízo de admissibilidade.
23116.001610/2023-23	08/09/2020 13/04/2023 Total: 947 dias	Servidor(a) teria abandonado suas atividades, sendo	Após dificuldades na citação do(a) servidor(a), o(a) mesmo(a) não apresentou defesa, sendo

		instaurado Processo Administrativo Sumário	imposta a pena de demissão.
23116.000860/2023-46	03/06/2022 27/06/2023 Total: 389 dias	Vigia da Universidade teria realizado abordagem violenta em face de membro(a) da comunidade externa.	Foi instaurada Sindicância Investigativa, cujo relatório não identificou elementos que indiquem a realização de abordagem com utilização excessiva de força pelo(a) vigilante. Sindicância opinou pelo arquivamento.
23116.001577/2023-31	07/02/2023 16/06/2023 Total: 129 dias	Segundo relato realizado em reunião colegiada, servidor(a) lotado em Unidade Acadêmica teria condutas inadequadas em face de estudantes mulheres.	Após conversas com membros da comunidade acadêmica, não foram identificadas vítimas ou testemunhas que pudessem detalhar os fatos referidos na reunião. Juízo de admissibilidade opinou pelo arquivamento da denúncia devido à ausência de indícios de materialidade.
23116.002134/2023-68	21/12/2022 03/08/2023 Total: 225 dias	Servidor(a) teria proferido comentários de cunha racista em ambiente acadêmico.	Foi instaurada Comissão de Sindicância, cujo relatório final não identificou indícios de materialidade, resultando no arquivamento do processo.

23116.013193/2023-61	12/08/2021 25/07/2023	Servidor(a), atuando à serviço da municipalidade, teria vacinado familiares com a sobra de vacinas contra a Covid.	Foi instaurada Comissão de Sindicância Administrativa, a qual não identificou irregularidades na conduta do(a) servidor(a).
23116.004333/2023-19	02/03/2023 29/08/2023 Total: 160 dias	Servidor(a) motorista teria utilizado viatura da Universidade para fins particulares.	Após apresentação da denúncia ao(a) servidor(a), o(a) mesmo(a) aceitou a oferta de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta.
23116.009826/2023-37	18/05/2023 14/08/2023 Total: 88 dias	Docente teria se ausentado das aulas em decorrência de outras atividades acadêmicas.	Após análise da denúncia, verificou-se que a Direção da Unidade Acadêmica tomou medidas para mediação dos fatos. O juízo de admissibilidade ainda reconheceu a prescrição da denúncia, sendo o processo arquivado pela autoridade superior.
23116.003892/2020-51	12/08/2021 18/08/2023 Total: 736 dias	Docente membro(a) de comissão de seleção de pós-graduação teria tentado favorecer candidato(a) com quem possui relação de parentesco.	Após instauração de Processo Administrativo Disciplinar, foi imposta penalidade de suspensão de 35 dias.
23116.007980/2023-74	13/12/2021 19/09/2023	Servidor(a) teria agido habitualmente com falta	Após instauração de sindicância e de

	Total: 645 dias	de urbanidade em face de outro(a) servidor(a). A denúncia apresentada informa a ocorrência de assédio moral.	Processo Administrativo Disciplinar, a Comissão de PAD reconheceu a falta de urbanidade da servidora denunciada, mas não impôs penalidade devido à caracterização de prescrição.
23116.000796/2023-40	11/01/2023 19/09/2023 Total: 251 dias	Servidor(a) alega que é perseguido(a) por outro(a) colega servidor(a), o(a) qual comumente profere comentários depreciativos relacionados ao(a) denunciante.	Após reuniões com as partes envolvidas, Direção da Unidade Acadêmica e PROGEP, pode-se constatar o quadro de adoecimento envolvendo o(a) denunciado(a). Deste modo, o juízo de admissibilidade não identificou elementos de materialidade na configuração de assédio moral, opinando pelo arquivamento do processo, bem como pelo acolhimento das partes pela equipe da CPOSS/PROGEP.
23116.011296/2023-97	11/07/2023 11/10/2023 Total: 92 dias	Segundo a denúncia, vice-Diretor(a) de Unidade Acadêmica estaria residindo em outro Estado, se fazendo ausente de suas atividades presenciais.	Após reunião com denunciado(a), o(a) mesmo se manifestou nos autos, comprovando que mantém residência permanente em Rio Grande. O juízo de

			admissibilidade opinou pelo arquivamento, devido à ausência de indícios de materialidade.
23116.012673/2023-13	11/07/2023 17/11/2023 Total: 129 dias	Segundo a denúncia, docente teria conduta inapropriada em face de estudantes mulheres.	Após o convite para reuniões com os(as) denunciantes, apenas um(a) acadêmico(a) compareceu, não apresentando indícios de materialidade concretos. Em face da ausência de elementos probatórios mínimos, foi elaborado juízo de admissibilidade opinando pelo arquivamento.
23116.012958/2023-46	10/08/2023 30/10/2023 Total: 81 dias	Servidor(a) teria utilizado viatura da Universidade para ir ao mercado.	Após reunião com o servidor investigado, o mesmo informou que estacionou a viatura em mercado para comprar um lanche, dentro do seu trajeto programado. Não foram identificados elementos de materialidade que justificassem a instauração de procedimento disciplinar.
23116.001079/2023-99	18/01/2022 13/11/2023 Total: 664 dias	Docente teria praticado condutas inadequadas em	Após instauração de Sindicância Investigatória, foi

		face de estudantes e docentes.	instaurada comissão de PAD, a qual deliberou pela possibilidade de oferta de Termo de Ajustamento de Conduta no caso. Ofertado TAC ao(à) servidor(a), o(a) mesma aceitou a celebração.
23116.006098/2023-10	27/04/2023 13/11/2023 Total: 200 dias	Servidor(a) teria insultado colega em ambiente de trabalho.	Após reuniões com os envolvidos no conflito, incluindo a Direção da Unidade Acadêmica, a presidência da CPPAD opinou pela possibilidade de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta no caso, o qual foi aceito pelo servidor.
23116.001064/2023-21	25/08/2022 23/11/2023 Total: 455 dias	Servidor(a) com cargo de Direção excluiria com frequência um(a) membro(a) de sua equipe dos processos rotineiros de trabalho.	Foi instaurada Sindicância Investigativa e Processo Administrativo Disciplinar. O relatório do PAD não identificou condutas que pudessem ser caracterizadas como assédio moral, opinando pelo arquivamento do processo.
23116.008859/2023-60	25/05/2023 12/12/2023 Total: 201 dias	Docentes de Unidade Acadêmica se ausentariam frequentemente dos espaços onde seriam	Após reuniões com os envolvidos, incluindo a Coordenação do Curso, não foram identificados

		<p>realizadas atividades de natureza prática. Os docentes, após reclamação, teriam retaliado os estudantes.</p>	<p>indícios da ausência dos(a) docentes nos espaços de trabalho. Tendo em vista a natureza prática da disciplina, os estudantes se localizam em diversos ambientes físicos de prédios do poder público municipal, o que impossibilita a presença dos(as) docentes em todos os espaços. Não foram identificados elementos de materialidade relacionado à retaliação de estudantes no momento da avaliação.</p>
--	--	---	---

5. Principais Desafios para a CPPAD em 2024

- Tendo em vista a nova composição da CPPAD para o biênio 2024/2025 (estima-se uma renovação aproximada de 30% dos membros), será necessária a realização de um novo ciclo de formação dos novos componentes.
- O tempo médio de tramitação dos processos tem-se mostrado elevado. A redução deste prazo é o principal desafio que se apresenta. Para tanto, espera-se que a participação mais rotineira dos membros da CPPAD possa acarretar uma familiarização na tramitação, agilizando os procedimentos. Destaque-se que boa parte dos membros permanentes da CPPAD com mandato em 2022/2023 atuaram pela primeira vez em procedimentos correccionais. A nova sede da CPPAD, com estrutura mais adequada e a colaboração de um estagiário (desde setembro de 2023) também poderá auxiliar na redução deste tempo médio.
- Acompanhamento das orientações resultantes dos relatórios finais: em que pese muitas comissões tragam em seus relatórios finais sugestões de prevenção, não foi possível ainda consolidar uma engrenagem administrativa de monitoramento de ações de prevenção. Espera-se qualificar este acompanhamento em parceria com a Secretaria de Integridade e Transparência e Controle Social – SITC e com a Coordenação de Ações Afirmativa, Inclusão e Diversidades - CAID.
- Gestão dos TACs: a celebração dos Termos de Ajustamento de Condutas não tem sido acompanhada de mecanismos efetivos de monitoramento do seu cumprimento. Espera-se qualificar este processo através do estabelecimento de um canal de diálogo com as chefias imediatas, sobretudo nos casos que envolvam conflitos interpessoais entre servidores.
- Utilização do E-pad em tempo real: atualmente a plataforma E-pad tem sido alimentada apenas ao final da tramitação dos processos, o que prejudica a utilização efetiva de todas as potencialidades trazidas pela plataforma. A partir da nova composição da CPPAD 2024-2025, espera-se que a utilização do E-pad seja realizada em tempo real (após a realização de cada ato processual pelas Comissões).