



**RELATÓRIO BIANUAL DA CORREGEDORIA - CORREG/RTR/UFMS
BALANÇO DE GESTÃO DO PERÍODO ABRIL/2020 A MARÇO/2022**

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS
2. EXAMES DE ADMISSIBILIDADE
3. PROCESSOS DICIPLINARES INSTAURADOS
 - 3.1. Tempo médio dos processos disciplinares instaurados e julgados durante a gestão bianual da Corregedoria
 - 3.2. Penalidades aplicadas a servidores durante o biênio
 - 3.3. Penalidades aplicadas a estudantes durante o biênio
4. AÇÕES CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E PENALIDADES DE BAIXA LESIVIDADE
 - 4.1. Termo de Ajustamento de Conduta – TAC (Servidores)
 - 4.2. Termo de Ajustamento de Conduta – TAC (Estudantes)
 - 4.3. Câmara de Mediação de Conflitos
 - 4.4. Termo de Ajustamento de Gestão
5. COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES A ÓRGÃOS EXTERNOS
6. ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA EM PROCESSOS SANCIONADORES DE PESSOAS JURÍDICAS
7. GESTÃO DE RISCOS
 - 7.1. Mapeamento de Riscos da Área Correcional
 - 7.2. Identificação dos riscos de integridade
 - 7.3. Mapeamento de riscos de integridade por Unidade da Administração
 - 7.4. Principais envolvidos nas irregularidades avaliadas
8. INTEGRAÇÃO DA CORREGEDORIA ÀS UNIDADES DE GESTÃO DE INTEGRIDADE
 - 8.1. Termo de Ajustamento de Gestão - TAG
9. TRANSPARÊNCIA
10. PARTICIPAÇÃO DA CORREGEDORIA NA ELABORAÇÃO E REVISÃO DE NORMATIVOS
11. AVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECIONAL - CRG-MM
12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente relatório tem por escopo prestar informações referentes à gestão bianual na Corregedoria-setorial da UFMS no período de 16 de abril de 2020, quando da nomeação do atual Corregedor-setorial, mediante a Portaria UFMS nº 502, de 15 de abril de 2020, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 17 de abril de 2020, conforme previsto na referida portaria, e tendo em vista a conclusão do biênio de gestão correcional em curso no mês de abril de 2022.

A Corregedoria da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul foi criada e implantada por meio da [Resolução \(Coun\) nº 23, de 13 de março de 2020](#), que tem como objetivo aprimorar a governança institucional e as ações de integridade da UFMS. É a unidade responsável pela coordenação, planejamento e organização das atividades correcionais da Reitoria, e por auxiliar e orientar as Unidades da UFMS em assuntos correcionais. A designação do atual titular da unidade correcional ocorreu logo após a criação da unidade correcional.

Vinculada à Reitoria, e atuando como Unidade Setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a Corregedoria desenvolve as competências definidas na [Resolução nº 32, CD, de 25 de março de 2020](#), na titularidade da atividade correcional no âmbito da UFMS, e que tem por objetivos:

- I - dissuadir e prevenir a prática de irregularidades administrativas;
- II - responsabilizar servidores que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra a Administração Pública;
- III - zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correcionais;
- IV - contribuir para o fortalecimento da integridade pública; e
- V - promover a ética e a transparência na relação público-privada.

A [Instrução Normativa nº 14, de 14 de novembro de 2018](#), que regulamenta a Atividade Correcional no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, estabelece, ainda, as seguintes atribuições à unidade de Corregedoria:

- I - realizar juízo de admissibilidade;
- II - instaurar, acompanhar e supervisionar procedimentos correccionais;
- III - analisar relatórios finais para subsídio técnico da autoridade julgadora, quando couber;
- IV - realizar interlocução com órgãos de controle e investigação;
- V - gerir informações correccionais;
- VI - capacitar e orientar tecnicamente os membros de comissão; e
- VII - apoiar a identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade.

Conforme [Resolução nº 93-CD/UFMS, de 10 de novembro de 2020](#), que estabelece o fluxo interno, as orientações e os procedimentos correccionais a serem observados na apuração de denúncias e irregularidades envolvendo infrações disciplinares no âmbito da UFMS, a Corregedoria pode instaurar processo de investigação preliminar quando houver a necessidade de complementar as apurações preliminares recebidas das Unidades da Administração, ou quando verificada a complexidade e relevância da matéria ou, ainda, impedimento ou suspeição da autoridade instauradora, podendo, também, emitir recomendações aos servidores e aos dirigentes da organização sobre os riscos e vulnerabilidades identificados, com vistas a agregar valor ou prevenir a ocorrência de irregularidades.

Como Unidade Setorial do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal - Sipef, a que se refere o art. 6º do [Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021](#), e o art. 19, inciso II, do [Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017](#), tendo por competência o assessoramento da UFMS para assuntos relacionados ao Programa de Integridade, incluindo a coordenação, monitoramento e revisão do Plano de Integridade, bem como, entre outras, a articulação com as demais unidades da UFMS que desempenhem funções de integridade para a obtenção de informações necessárias ao monitoramento do Plano.

Nesse sentido, a [Resolução nº 134-COUN/UFMS, de 15 de outubro de 2021](#), que aprovou a Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, o Programa de Integridade e a Política de Prevenção e do Combate à Fraude e Corrupção no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, estabeleceu as seguintes competências à Corregedoria, previstas no art. 18:

I – atuar, na segunda linha, no gerenciamento eficaz de integridade, riscos e controles da UFMS, com foco na melhoria contínua dos processos organizacionais;

II - indicar, com base na casuística, áreas estratégicas para o gerenciamento de integridade e adequação e eficácia dos controles internos para evitar fraude, erros, ineficiências e outras irregularidades causadas por agentes internos e externos, contribuindo para minimizar os riscos envolvidos no desempenho das atividades organizacionais;

III - apoiar a alta administração no gerenciamento de integridade, riscos e controles internos da gestão; e

IV - acompanhar, assessorar, avaliar e contribuir para o fortalecimento da gestão da UFMS, especialmente para aprimoramento dos controles internos.

Parágrafo único. A Corregedoria da UFMS atuará como Unidade Setorial do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (Sipef).

Como forma de integrar a gestão da integridade no âmbito da UFMS, o Corregedor da UFMS também exerce a função de Secretário-Executivo da Comissão de Ética e da Câmara de Mediação, auxiliando administrativamente às ações destas unidades, que atuam de forma autônoma e independente por meio de seus membros.

As informações ora prestadas têm como substrato de pesquisa os relatórios extraídos dos sistemas SISCOR-CGU-PAD, SISCOR-CGU-PJ, do Boletim Oficial da UFMS, e da [página da Corregedoria-setorial da UFMS](#), até a data de 18/03/2022.

2. EXAMES DE ADMISSIBILIDADE

Destacam-se entre as competências da Corregedoria da UFMS definidas pela [Resolução nº 32, CD, de 25 de março de 2020](#): "emitir o juízo de admissibilidade, inclusive de recursos administrativos, arquivar denúncias ou propor aos dirigentes das Unidades da Administração a instauração de Investigação Preliminar Sumária (IPS), sindicâncias investigativas e/ou processos disciplinares, e processo administrativo de responsabilidade de empresas".

Ainda, dispõe a [Resolução nº 93-CD/UFMS, de 10 de novembro de 2020](#):

Art. 7º Caberá à Unidade fazer a análise prévia da denúncia e encaminhar à Corregedoria, de acordo com os seguintes critérios:

I - quando houver dúvidas quanto aos procedimentos a serem adotados para a apuração dos fatos; e

II - para a adoção de providências que extrapolam a atuação da Unidade, notadamente quando:

a) a denúncia se referir a desvio ético, devendo ser encaminhada à Comissão de Ética da UFMS;

b) a denúncia envolver conflitos interpessoais, devendo ser encaminhada à Câmara de Mediação de Conflitos, quando houver concordância expressa das partes envolvidas;

c) houver proposta de celebração de TAC, para orientação, acompanhamento, homologação e publicação do Termo; e

d) houver elementos de autoria e materialidade relevantes para a instauração de processo administrativo disciplinar.

Destacam-se entre as competências da Corregedoria da UFMS definidas pela [Resolução nº 32, CD, de 25 de março de 2020](#): "emitir o juízo de admissibilidade, inclusive de recursos administrativos, arquivar denúncias ou propor aos dirigentes das Unidades da Administração a instauração de Investigação Preliminar Sumária (IPS), sindicâncias investigativas e/ou processos disciplinares, e processo administrativo de responsabilidade de empresas".

Do período de abril de 2020 até março de 2022, tiveram avaliação ou acompanhamento da Corregedoria 220 (duzentos e vinte) processos, dos quais foram emitidos Exames, registros ou orientações, já incluídas as demandas que

tiveram avaliação da Comissão de Ética e da Câmara de Mediação de Conflitos.

3. PROCESSOS DISCIPLINARES INSTAURADOS

3.1. Tempo médio dos processos disciplinares instaurados e julgados durante a gestão bianual da Corregedoria

Conforme consulta ao sistema SISCOR-CGU-PAD (*Relatório de Processos Administrativos Disciplinares - Processos por Situação Atual - Instauração/Instrução*), no período de Abril/2020 a Março/2022, constam 23 (vinte e três) processos instaurados, sendo que, 14 (quatorze) deles já tiveram julgamento no período.

Quadro 4: Tempo Médio dos Processos Instaurados e Julgados no Período de Abril/2020 a Março/2022

Processo	Data da Instauração	Encaminhamento do Relatório Final	Prazo (dias)	Julgamento	Prazo (dias)	Resultado
23104.002228/2019-90	27/7/2020	1/9/2020	36	15/9/2020	14	Demissão
23449.001804/2020-14	03/11/2020	9/3/2021	126	11/3/2021	2	Demissão
23104.000882/2020-01	4/11/2020	29/6/2021	237	13/7/2021	14	Advertência
23104.002293/2019-15	5/11/2020	12/1/2022	433	11/2/2022	30	Demissão
23104.010882/2020-19	23/11/2020	12/3/2021	109	7/4/2021	26	Absolvição
23104.014835/2020-36	23/11/2020	12/3/2021	109	8/4/2021	27	Absolvição
23104.000670/2021-04	12/1/2021	27/1/2021	15	29/1/2021	2	Demissão
23104.024779/2018-23	22/2/2021	22/10/2021	242	10/12/2021	49	Demissão
23104.013954/2020-71	1/03/2021	24/8/2021	176	24/9/2021	31	Absolvição
23104.000674/2021-84	4/3/2021	9/6/2021	97	28/7/2021	49	Demissão
23450.000246/2020-31	4/6/2021	19/11/2021	168	10/12/2021	21	Demissão
23104.034662/2020-72	6/8/2021	18/11/2021	104	23/12/2021	35	Absolvição
23104.019009/2021-64	6/8/2021	25/8/2021	19	1/9/2021	7	Demissão
23104.025824/2021-62	6/9/2021	14/10/2021	69	26/10/2021	12	Demissão
Tempo Médio: 160 dias			138		22	

Fonte: CGU-PAD; SEI/UFMS

3.2. Penalidades aplicadas a servidores durante o biênio

No período de abril de 2020 a março de 2022 foram aplicadas 15 penalidades disciplinares: 01 (uma) Advertência; 04 (quatro) Suspensões; e 10 (dez) Demissões.

Quadro: Penalidades aplicadas no período

Penalidade	Quantidade	Conduta do Servidor
Advertência	1	<ul style="list-style-type: none"> Falta de urbanidade no exercício das atribuições.
Suspensão	5 dias: 01	<ul style="list-style-type: none"> Falta de zelo e cuidado na gestão de materiais
	10 dias: 02	<ul style="list-style-type: none"> Condutas inapropriadas praticadas por docente em sala. Falta de zelo e dedicação de docente nas atividades de ensino.
	30 dias: 01	<ul style="list-style-type: none"> Permitir a diplomação de alunos sem o cumprimento dos requisitos exigidos.
Demissão	10	<ul style="list-style-type: none"> Acumulação ilícita de cargos públicos; Abandono de Cargo; Incontinência pública e conduta escandalosa; Proceder de forma desidiosa; Receber indevidamente auxílio emergencial; Inassiduidade Habitual; Alteração de sistema acadêmico para renovar ilegalmente bolsa da CAPES; Descumprimento de jornada exercida em cargos ilícitamente acumulados.

Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Não houve reintegração nos últimos 10 (dez) anos na Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, decorrente da anulação judicial de decisão disciplinar, conforme consulta aos relatórios do SISCOR-CGU-PAD.

3.3. Penalidades aplicadas a estudantes durante o biênio

No período de abril de 2020 a março de 2022 foram aplicadas 11 penalidades disciplinares: 03 (três) Advertências; 07 (sete) Suspensões; e 01 (um) Desligamento.

Quadro 5: Penalidades aplicadas a estudantes no período de Abril/2020 a Março/2022

Penalidades	Quantidade	Conduta
Advertência	03	<ul style="list-style-type: none">• Discussão resultando em agressão entre servidor e estudante;• Manifestação de despreço em grupo de <i>WhatsApp</i>;• Acusar injustamente professor de perseguição.
Suspensão por 3 dias	03	<ul style="list-style-type: none">• Desrespeito a seguranças da UFMS em tumulto causado no Bloco VI;• Falta de urbanidade e respeito a docente do curso;• Dano ao patrimônio da Universidade ocorrido durante a recepção de calouros do semestre 2018-1, no complexo multiuso.
Suspensão por 7 dias	01	<ul style="list-style-type: none">• Resistência e agressão a seguranças da UFMS.
Suspensão por 10 dias	02	Difamar e ameaçar colega de Curso em grupo de <i>Whatsapp</i> .
Suspensão por 15 dias		
Suspensão por 30 dias	01	<ul style="list-style-type: none">• Insubordinação e falta de urbanidade nas atividades desenvolvidas na Residência Multiprofissional em Saúde;
Desligamento	01	<ul style="list-style-type: none">• Apropriação indébita de notebook da UFMS;

Fonte: CORREG/RTR/UFMS

4. AÇÕES CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E PENALIDADES DE BAIXA LESIVIDADE

4.1. Termo de Ajustamento de Conduta – TAC (Servidores)

Com a edição da IN 04 de 02 de fevereiro de 2020, pela CGU, foi possível melhorar as ações de correção no âmbito da UFMS, por meio de acordos de conduta, formalizados entre a Corregedoria, Chefias e Servidores envolvidos em desvio disciplinar.

No período de abril/2020 a março/2022 foram celebrados 25 (vinte e cinco) Termos de Ajustamento de Condutas, havendo outros dois TACs propostos no presente mês, ainda sem assinatura do servidor, para fatos envolvendo condutas disciplinares consideradas de baixa lesividade/baixo teor ofensivo, nos termos da normativa citada, relacionados às seguintes condutas:

- Inassiduidade ao serviço;
- Falta de urbanidade nas relações acadêmicas;
- Ausentar-se do serviço sem autorização da Chefia;
- Descumprimento de normas de uso de Laboratório;
- Ressarcimento por mal uso de equipamento;
- Ausentar-se da cidade, sem prévia autorização da Direção;
- Desentendimento com aluno, ocasionando ofensas e agressão física;
- Entrega intempestiva de atestados para justificar ausências no serviço;
- Falta de zelo e dedicação na apresentação de informações para a defesa judicial da UFMS;
- Recebimento de bolsas sem cumprimento de suas obrigações, mediante ressarcimento;
- Não invocar suspeição ao participar de banca examinadora;
- Deixar de utilizar máscara de proteção no atendimento ao público;
- Permitir utilização do laboratório sem a presença ou supervisão da servidora;
- Fazer uso de uniforme em ambiente externo;
- Falta de zelo e dedicação nas atividades desenvolvidas em Laboratório;
- Manifestação de despreço em sala virtual;
- Manifestação de apreço;

- Falta de zelo e dedicação nas atividades da Secretaria do Curso, acarretando em prejuízo aos acadêmicos;
- Divulgação científica sem dar os créditos aos demais pesquisadores;
- Compromisso de aplicação do valor de prêmio recebido em ações institucionais específicas;
- Inércia de Presidente de PAD na condução das apurações;
- Desrespeito ao regime de dedicação de exclusiva;
- Ausências e atrasos em sala de aula;
- Utilização de telefone da repartição para fins particulares, mediante ressarcimento do gasto;
- Não preenchimento do Plano de Atividades Docente;
- Realização de Plantão Hospitalar durante as férias, em desacordo com as normas;
- Publicação de pesquisa científica sem parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa;
- Divulgação de informações inverídicas sobre o Hospital Universitário em mídia jornalística.

No período ocorreu apenas um descumprimento de TAC, e em consequência, a instauração do respectivo PAD, em conformidade com o disposto na legislação vigente.

4.2. Termo de Ajustamento de Conduta – TAC (Estudantes)

O regime disciplinar dos estudantes no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul é disciplinado pela [Resolução nº 73-Coun, de 23 de agosto de 2018](#), alterada pela [Resolução nº 32-Coun, de 18 de maio de 2020](#), aplicando-se a todos os estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação, de pós-graduação *lato e stricto sensu*, de programas de residência, atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão e empreendedorismo oferecidas pela UFMS, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração.

No período de abril/2020 a março/2022 foram celebrados 30 (trinta) Termos de Ajustamento de Condutas para fatos relacionados às seguintes irregularidades:

- Acumulação ilícita de bolsas, mediante ressarcimento;
- Plágio em atividade avaliativa de disciplina;
- Depredação de patrimônio (pichação), com ressarcimento para reparação do dano;
- Difamação à professor em grupo de *Whatsapp*;
- Difamação institucional em rede social;
- Divulgação de imagens de pacientes em rede social;
- Falta de urbanidade em sala de aula;
- Manifestação de despreço e ameaças em rede social contra professores e coordenador de curso;
- Manifestação de despreço em rede social e gravação indevida de atividade acadêmica;
- Ocupação do Bloco VI, impedindo a continuidade das aulas no local;
- Registro de denúncia contra professor que sabe ser inocente, motivada por questões pessoais.

4.3. Câmara de Mediação de Conflitos

A Câmara de Mediação de Conflitos consiste no serviço destinado à realização de Sessões de Mediação em casos de conflitos interpessoais entre servidores e/ou estudantes no âmbito da UFMS, em razão das atividades acadêmicas e administrativas. A [Resolução COUN nº 55 de 9 de Outubro de 2020](#) dispõe sobre a Câmara de Mediação de Conflitos e sobre a Mediação de Conflitos e seus fluxos no âmbito da UFMS.

De acordo com a normativa citada, a Câmara será responsável por receber os relatos de membros da Comunidade Universitária da UFMS, encaminhados pela Corregedoria da UFMS, por meio do Corregedor, atuando como Secretário-Executivo, relacionados a conflitos interpessoais, e atuar na orientação, mediação ou direcionamento dos relatos para a Unidade remetente, caso entendam que não são de sua competência.

Os membros da Câmara de Mediação de Conflitos serão indicados pela Corregedoria, entre aqueles que tiverem participado de curso de capacitação específico, e com base na formação e/ou expertise.

Desde a sua criação em novembro de 2020, a Câmara recebeu 15 (quinze) solicitações, envolvendo docentes, técnicos e estudantes, sendo que, somente em três deles a parte envolvida não aceitou participar da sessão de mediação; um aguarda o agendamento da sessão no mês de abril de 2022; e 11 (onze) sessões foram realizadas. Destas, em 10 (dez) sessões as partes envolvidas decidiram por restabelecer o convívio, superando o ocorrido, e manifestando o interesse em manter uma relação prospectiva de respeito e de profissionalismo.

4.4. Termo de Ajustamento de Gestão (TAG)

Segundo estabelece a Resolução nº 93/2020-CD, no §4º do art. 7º, que "a Corregedoria poderá emitir recomendações aos servidores e aos dirigentes da organização sobre os riscos e vulnerabilidades identificados, com vistas a agregar valor ou prevenir a ocorrência de irregularidades".

Dessa forma, considerando que em algumas situações em que, não necessariamente a falha ocorrida seja ocasionada por infringência funcional, e sim por falhas nos controles ou rotinas institucionais, acordou-se entre a Auditoria Interna Governamental e a Corregedoria a possibilidade de celebração de à celebração do Termo de Ajustamento de Gestão, envolvendo os agentes e gestores responsáveis, conforme previsto no Decreto nº 9.830/2019, como forma de assegurar e reiterar a adoção dos procedimentos de gestão e correção das falhas identificadas, como disposto no art. 11 do referido Decreto:

Art. 11. Poderá ser celebrado termo de ajustamento de gestão entre os agentes públicos e os órgãos de controle interno da administração pública com a finalidade de corrigir falhas apontadas em ações de controle, aprimorar procedimentos, assegurar a continuidade da execução do objeto, sempre que possível, e garantir o atendimento do interesse geral.

§ 1º A decisão de celebrar o termo de ajustamento de gestão será motivada na forma do disposto no art. 2º.

§ 2º Não será celebrado termo de ajustamento de gestão na hipótese de ocorrência de dano ao erário praticado por agentes públicos que agirem com dolo ou erro grosseiro.

§ 3º A assinatura de termo de ajustamento de gestão será comunicada ao órgão central do sistema de controle interno.

Até o presente momento, encontra-se em curso a proposta de um Termo de Ajustamento de Gestão a ser celebrado, a pedido da Corregedoria.

5. COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES A ÓRGÃOS EXTERNOS

Durante o biênio da gestão da Corregedoria, algumas apurações disciplinares realizadas foram comunicadas a outros órgãos para, dentro de suas competências, prosseguirem com as ações administrativas ou judiciais cabíveis. Entre elas, os assuntos mais recorrentes são:

- MPF:
 - Improbidade administrativa e conflito de interesses mediante enriquecimento ilícito e dano ao erário;
 - ameaças a integridade física de servidores;
 - fraudes praticadas por pessoas físicas e jurídicas credenciadas;
 - crime de falsidade ideológica praticado por candidato;
 - apresentação de Diploma falso ou adulterado;
- SR/PF:
 - furto e apropriação indébita de bens patrimoniais;
 - estelionato envolvendo nome da UFMS e vagas de medicina;
 - usurpação de função pública e cometimento de fraude contra menor;
- CGU:
 - solicitação de avocação de atos de improbidade administrativa e conflito de interesses mediante enriquecimento ilícito e dano ao erário.

6. ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA EM PROCESSOS SANCIONADORES DE PESSOAS JURÍDICAS

A Corregedoria atua como unidade de assessoramento às decisões recursais em processos sancionadores, que tem por objetivo a aplicação de sanções administrativas de empresas, no âmbito da UFMS, quando caracterizadas ações e omissões que podem ser classificadas como infração administrativa.

Durante o período de Abril/2020 a Março/2022, a Corregedoria emitiu juízo de admissibilidade recursal em 51 (cinquenta e um) processos para subsidiar julgamento pela autoridade máxima:

- Acolhimento Parcial: 19 (dezenove) processos
 - 07 (sete) Advertências;
 - 05 (cinco) Impedimentos de licitar e contratar somente com a UFMS;
 - 05 (cinco) Reduções do período de impedimentos de licitar e contratar com a União;
 - 02 (duas) Reduções do valor da multa aplicada;
- Acolhimento:
 - 01 (uma) Redução do valor da multa aplicada;
- Não acolhimento: 30 (trinta);
- Em diligência: 01 (um).

Não foram abertos processos de responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública, previsto na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, também conhecida como "Lei

Anti-Corrupção - LAC", apesar de estar em curso duas Investigações Preliminares no âmbito da Progep, para apurar fatos relacionados atos lesivos praticados por empresas.

7. GESTÃO DE RISCOS

7.1. Mapeamento de Riscos da Área Correcional

Durante o ano de 2020, o Comitê de Gestão da Integridade, Riscos e Controles Internos (CGIRCI) executou um plano de trabalho com ações voltadas à estruturação de metodologia e aplicação em mapeamento de riscos, a iniciar por áreas e processos estratégicos, e à sensibilização e à capacitação dos técnicos e gestores da Universidade sobre a ciência da gestão de riscos. Dos trabalhos, foram realizados mapeamentos dos macroprocessos nas atividades das Unidades da Administração Central, a fim de que essas unidades, com a experiência e o conhecimento difundido, pudessem elaborar planos de tratamento em respostas aos riscos estratégicos identificados.

Ao final dos trabalhos, cada Comissão Técnica preencheu a planilha documentadora e o trabalho foi analisado pela Comissão de Assessoramento, cujo resultado foi apresentado ao CGIRCI, para apreciação e homologação. Destacam-se entre os trabalhos, o [Mapeamento de Riscos das Atividades Correcionais da UFMS](#) elaborado em conjunto pelas unidades Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética e Câmara de Mediação.

7.2. Identificação dos riscos de integridade

A Lei nº 8.112/1990 estabelece uma série de deveres e proibições aos servidores, distribuídas em graus diversos de gravidade. De todo modo, independentemente da magnitude da perniciosidade, as irregularidades denunciadas e que passaram por avaliação da Corregedoria estão relacionadas às seguintes classes de riscos à integridade, de acordo com os processos 220 processos examinados:

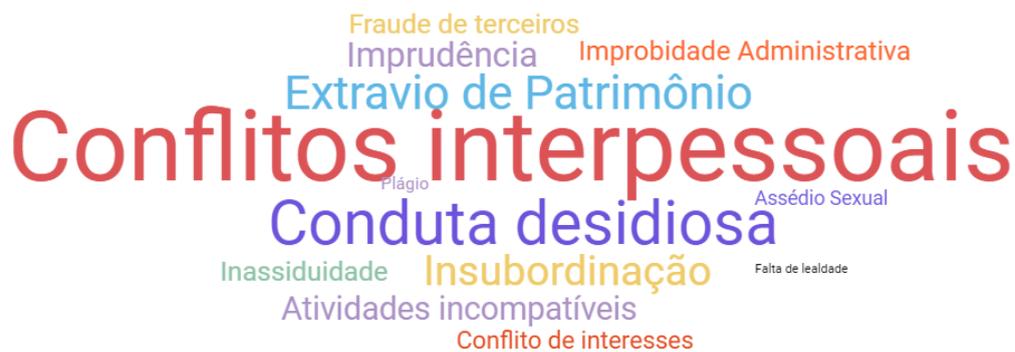
Quadro 7: Exames elaborados pela Corregedoria no período de abril de 2020 a março de 2022

Classe	Irregularidades	Fundamento
Conflitos interpessoais (22,3%)	<ul style="list-style-type: none"> Assédio moral; Falta de urbanidade; Manifestação de desprezo; Injúria, calúnia e difamação; Ameaça; Agressão verbal ou física. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, XI; art. 117, V; 132, VII
Conduta Desidiosa (13,6%)	<ul style="list-style-type: none"> Falta de atenção contumaz; Desleixo e ociosidade; Embriaguez em serviço; Falta de presteza e dedicação; Ocorrência de prescrição de débitos; Omissão do cumprimento das obrigações. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, I, III; art. 117, I, XV
Extravio de patrimônio (10,5%)	<ul style="list-style-type: none"> Desaparecimento de bens (inventário); Furto de bens por terceiros. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, I, VII; art. 117, III; art. 132, IX
Insubordinação (8,6%)	<ul style="list-style-type: none"> Resistência injustificada à execução de serviço ou andamento de processo; Falta de presteza de informações ao público em geral; Descumprimento de ordem e orientações superiores; Sabotagem ou interrupção de atividades. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, IV; art. 117, IV; 132, VI
Imprudência (7,7%)	<ul style="list-style-type: none"> Agir em desconformidade às normas e aos procedimentos adequados na gestão ou na execução de serviço; Falta de cautela; Insensatez; Erro grosseiro; Descumprir recomendação técnica ou jurídica. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, I, III, V; art. 117, I, XVII; 132, X
Atividade Incompatível (6,8%)	<ul style="list-style-type: none"> Exercício de atividades particulares durante o expediente, licenças ou afastamentos; Desrespeito ao regime de dedicação exclusiva; Gerência privada; Acumulação ilícita de cargos públicos. 	Lei nº 8.112/90: art. 117, X, XVIII; art. 132, XII
Fraude de terceiros (5,5%)	<ul style="list-style-type: none"> Estelionato; Falsidade ideológica; 	Código Penal, art. 299, 298; Lei nº 12.846/2013

	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de documento falso; • Fraude no sistema de cotas. 	
Improbidade Administrativa (5,5%)	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimento ilícito; • Conflito de interesses com danos ao erário; • Favorecimento pessoal ou de terceiros; • Fraude e Corrupção; • Utilização de recursos públicos em atividades particulares. 	Lei nº 8.429/92; Lei nº 8.112/90: art. 132, IV; art. 117, IX, XVI; Lei nº 12.813/2013
Inassiduidade (5,5%)	<ul style="list-style-type: none"> • Faltas injustificadas; • Ausência dos postos de trabalho; • Inassiduidade habitual; • Abandono de cargo. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, X, art. 117, I; 132, II, III
Conflito de interesses (5%)	<ul style="list-style-type: none"> • Ações prevalecendo interesse particular ao interesse público; • Não declaração de suspeição e de impedimento; • Manifestação político-partidária no ambiente acadêmico 	Lei nº 12.813/2013 Lei nº 9.784/99: art., 19 Lei nº 8.112/90: art. 116, IX, art. 117, IX
Assédio Sexual (4,1%)	<ul style="list-style-type: none"> • Atos obscenos e libidinosos; • Conduta imoral com conotação sexual; • Manifestação de apreço e importunação. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, IX; art. 117, IX; 132, V Resolução nº 127-Coun, de 31 de agosto de 2021.
Plágio (3,2%)	<ul style="list-style-type: none"> • Burla ao direito autoral; • Ausência de créditos aos autores envolvidos. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, IX Lei nº 9.610/98
Falta de lealdade (1,8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Prejuízo à imagem ou exposição; institucional em rede social; • Revelação de informação restrita ou sigilosa; • Ações contrárias aos interesses institucionais. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, II, VIII, XI; art. 132, IX

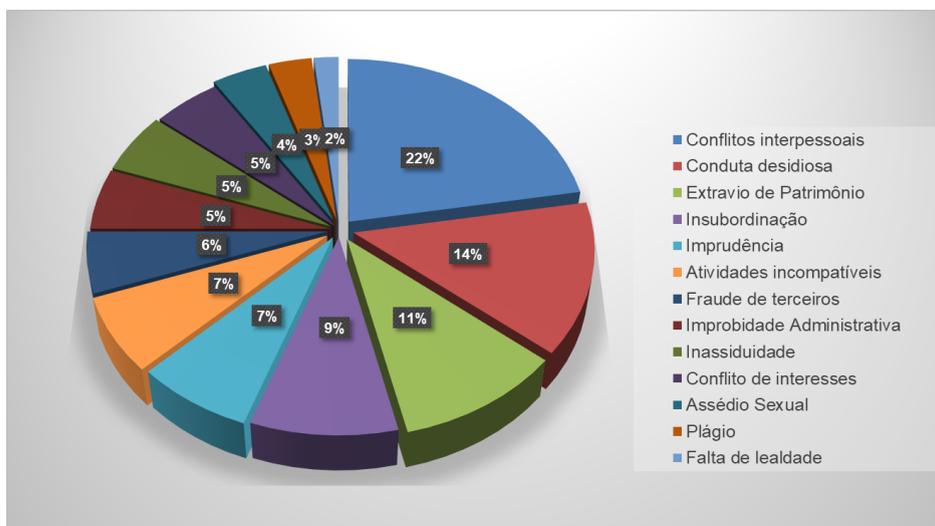
Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Figura 5: Nuvem de palavras das classes de ocorrência no período



Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Figura: Incidência dos riscos de integridade



Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Além dos dados aqui informados, é preciso registrar que diversos outros atendimentos foram realizados pela Corregedoria, porém não foram citados no presente Relatório, pois tratam-se de assuntos que puderam ser solucionados ou esclarecidos por mensagem, ligação telefônica ou em reuniões com os dirigentes das Unidades e servidores envolvidos, proporcionando a eles uma resposta imediata quanto às situações apresentadas, sem a necessidade de formalizar uma representação ou investigação disciplinar.

7.3. Mapeamento de riscos de integridade por Unidade da Administração

O Quadro a seguir detalha o percentual de ocorrências e riscos de integridade, de acordo com a Unidade da Administração a qual os envolvidos estão vinculados:

Quadro 8: Ocorrências por Unidades da Administração no período de Abril/2020 a Março/2022

Unidade	Ocorrências	Classe	Envolvidos
Humap	13,3%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Improbidade administrativa; 2. Atividades incompatíveis; 3. Condução desidiosa; 4. Conflitos interpessoais; 5. Inassiduidade; 6. Imprudência; 7. Insubordinação; 8. Conflito de interesses; 9. Falta de lealdade; 10. Assédio sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico; 2. Docente.
CPAN	10,6%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Condução desidiosa; 3. Inassiduidade; 4. Imprudência; 5. Conflito de Interesses; 6. Assédio sexual; 7. Improbidade administrativa; 8. Fraude de terceiros 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Técnico; 3. Estudante.
CPTL	7,1%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extravio de patrimônio; 2. Conflitos interpessoais; 3. Atividades incompatíveis; 4. Condução desidiosa; 5. Insubordinação; 6. Inassiduidade; 7. Assédio sexual; 8. Fraude de terceiros. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico; 2. Docente; 3. Estudante; 4. Empresa
FACH	6,2%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Insubordinação; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante;

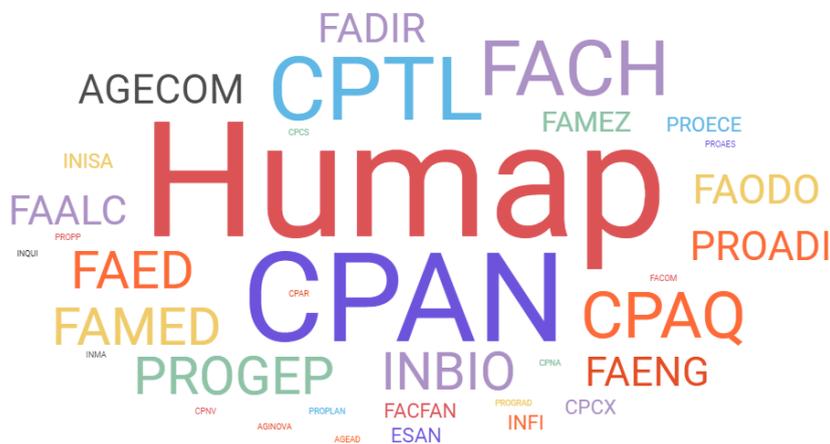
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Conflito de interesses; 4. Conduta desidiosa 5. Extravio de patrimônio; 6. Imprudência; 7. Falta de lealdade 8. Assédio sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Técnico.
CPAQ	5,8%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Insubordinação; 3. Fraude de terceiros; 4. Conduta desidiosa; 5. Atividades incompatíveis; 6. Extravio de patrimônio; 7. Imprudência; 8. Conflito de interesses; 9. Assédio sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante; 3. Técnico.
INBIO	4,4%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Assédio sexual; 3. Extravio de patrimônio; 4. Imprudência; 5. Conduta desidiosa; 6. Fraude de terceiros. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante; 3. Egressa.
PROGEP	4,4%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extravio de patrimônio; 2. Fraude de terceiros; 3. Imprudência; 4. Insubordinação; 5. Conflitos interpessoais. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico; 2. Empresa; 3. Docente.
FAMED	4,4%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Atividades incompatíveis; 3. Improbidade administrativa; 4. Conduta desidiosa; 5. Imprudência; 6. Insubordinação; 7. Fraude de terceiros. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante.
FAED	4%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Improbidade Administrativa; 3. Imprudência; 4. Insubordinação; 5. Conduta desidiosa; 6. Conflito de interesses. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante.
FAALC	3,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plágio; 2. Insubordinação; 3. Conflitos interpessoais; 4. Extravio de patrimônio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudante; 2. Docente.
AGECOM	3,5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Extravio de patrimônio; 2. Conduta desidiosa; 3. Conflitos interpessoais; 4. Inassiduidade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico; 2. Docente
FADIR	3,1%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atividades incompatíveis; 2. Conduta desidiosa; 3. Imprudência; 4. Conflitos interpessoais; 5. Extravio de patrimônio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Professor Visitante.
FAODO	3,1%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflitos interpessoais; 2. Atividades incompatíveis; 3. Conduta desidiosa; 4. Plágio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Docente; 2. Estudante; 3. Técnico

PROADI	3,1%	1. Improbidade Administrativa; 2. Conduta desidiosa; 3. Extravio de Patrimônio.	1. Técnico; 2. Empresa
FAENG	3,1%	1. Atividades incompatíveis; 2. Conduta desidiosa; 3. Assédio sexual; 4. Insubordinação; 5. Plágio; 6. Fraude de terceiros	1. Docente; 2. Estudante; 3. Técnico.
FAMEZ	2,2%	1. Conflitos interpessoais; 2. Insubordinação; 3. Improbidade Administrativa.	1. Estudante; 2. Residente.
FACFAN	1,8%	1. Conflitos interpessoais; 2. Insubordinação; 3. Imprudência.	1. Docente; 2. Estudante.
INISA	1,8%	1. Insubordinação; 2. Imprudência; 3. Conflitos interpessoais.	1. Docente; 2. Estudante; 3. Residente.
PROECE	1,8%	1. Extravio de Patrimônio; 2. Conflitos interpessoais;	1. Docente; 2. Técnico
CPCX	1,3%	1. Conflito de interesses; 2. Conduta desidiosa 3. Conflitos interpessoais.	1. Docente; 2. Técnico; 3. Estudante.
ESAN	1,3%	1. Conflitos interpessoais; 2. Plágio.	1. Técnico; 2. Estudante.
INFI	1,3%	1. Inassiduidade; 2. Conduta desidiosa.	1. Técnico; 2. Professor Visitante
CPAR	0,9%	1. Conflitos interpessoais; 2. Atividades incompatíveis.	1. Técnico.
CPCS	0,9%	1. Conflitos interpessoais;	1. Estudante
FACOM	0,9%	1. Conflito de interesses; 2. Fraude de terceiros	1. Docente; 2. Estudante
PROGRAD	0,9%	1. Extravio de patrimônio; 2. Fraude de terceiros.	Indeterminado
PROPLAN	0,9%	1. Conduta desidiosa.	1. Técnico.
PROPP	0,9%	1. Inassiduidade; 2. Extravio de patrimônio.	1. Técnico.
PROAES	0,9%	1. Imprudência; 2. Extravio de patrimônio.	1. Docente.
AGEAD	0,4%	1. Inassiduidade.	1. Técnico
AGINOVA	0,4%	1. Extravio de patrimônio.	1. Indeterminado

CPNA	0,4%	1. Conflito de interesses.	1. Docente
CPNV	0,4%	1. Imprudência.	1. Docente
INMA	0,4%	1. Conduta desidiosa	1. Docente
INQUI	0,4%	1. Conduta desidiosa	1. Docente

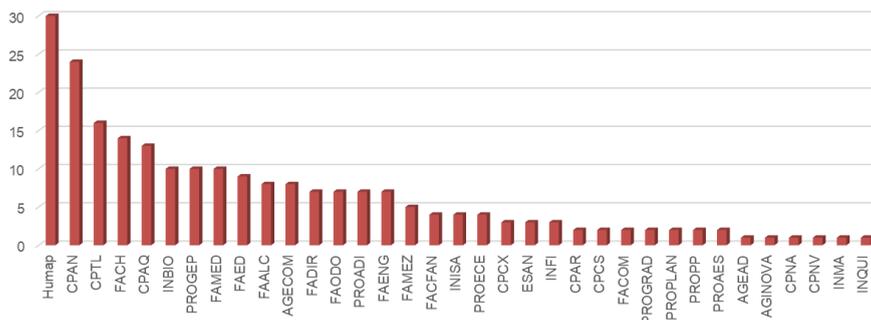
Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Figura 6: Nuvem de palavras das Unidades que apresentaram ocorrências no período



Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Figura: Incidência de riscos de integridade por Unidade da Administração

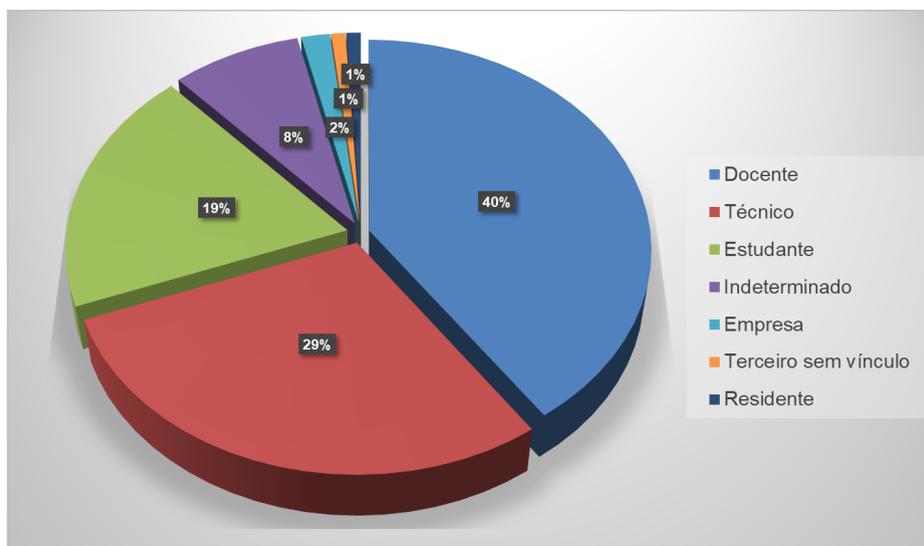


Fonte: CORREG/RTR/UFMS

7.4. Principais envolvidos nas irregularidades avaliadas

De acordo com os processos avaliados no período: 40% envolvem docentes; 29% técnicos administrativos; 19% estudantes; 8% não foi possível determinar os envolvidos; 2% empresas que causaram danos à Administração mediante fraude; e 2% terceiros sem vínculo com a UFMS e residentes.

Figura: Incidência de riscos de integridade por Unidade da Administração



Fonte: CORREG/RTR/UFMS

8. INTEGRAÇÃO DA CORREGEDORIA ÀS UNIDADES DE GESTÃO DE INTEGRIDADE

Dentre algumas das iniciativas realizadas no período bianual, pode-se destacar as providências para o acompanhamento das denúncias e comunicações registradas na Ouvidoria, por meio do sistema Fala.Br, buscando orientar e avaliar se as providências de apuração pelas Unidades da Administração são satisfatórias, ou se necessitam de atuação da Corregedoria para avocar ou complementar as investigações. Até meados de 2020, as denúncias eram enviadas apenas às unidades para as informações e providências cabíveis, e registradas no sistema Fala.Br sem uma avaliação correcional adequada. Ao final das apurações disciplinares, a Ouvidoria é comunicada sobre os resultados para atualização do sistema, e comunicação ao denunciante.

Para estabelecer a efetiva gestão da integridade no âmbito da UFMS, portanto, e desenvolver ações de promoção de tais valores, o primeiro Plano de Integridade da UFMS para o triênio de 2019-2021 foi aprovado pela [Resolução \(CD\) nº 132, de 15 de julho de 2019](#), visando sistematizar as práticas já adotadas na Universidade, comunicar e fomentar sua adesão e alinhamento a valores, princípios e normas éticas que sustentam os objetivos institucionais e o interesse público, atendendo ao compromisso institucional de implementar políticas e medidas de Governança Pública para maior transparência, eficiência, controle e responsabilidade na gestão.

A Corregedoria, desde a sua criação, tem por competência a coordenação das ações previstas no Programa e Plano de Integridade da UFMS, e coordenou a elaboração do Plano de Integridade do triênio 2022-2024, aprovado pela [Resolução nº 206-CD/UFMS, de 14 de outubro de 2021](#).

A partir da implementação do Plano de Integridade, foi possível integrar várias as diversas unidades que fazem a gestão da integridade, de forma direta ou indireta, e os processos relacionados à integridade, para o fortalecimento da governança, transparência e combate à corrupção.

Cabe à Corregedoria, também, propor ações e apresentar resultados ao Comitê de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, que é um comitê permanente de apoio à governança da UFMS, nos termos do Plano de Governança Institucional da UFMS, cujas competências estão dispostas na Resolução [nº 122-CD/UFMS, de 25 de fevereiro de 2021](#), e na [Resolução nº 134-COUN/UFMS, de 15 de outubro de 2021](#).

Como forma de contribuir para o aprimoramento dos controles internos da UFMS, a [Resolução nº 93-CD/UFMS, de 10 de novembro de 2020](#) estabeleceu que a Corregedoria poderá emitir recomendações aos servidores e aos dirigentes da organização sobre os riscos e vulnerabilidades identificados, com vistas a agregar valor ou prevenir a ocorrência de irregularidades.

Da mesma forma, quando os fatos relatados remeterem à necessidade de possível ação de controle, ou atuação junto aos órgãos de controle, a Corregedoria comunica a Auditoria Interna para as providências que entender cabíveis, e quando os fatos sob apuração constituírem conduta de improbidade administrativa de agente público, ou quando a infração disciplinar estiver capitulada como crime, ao Ministério Público Federal.

Essa integração tem sido relevante para difundir o tema Integridade no âmbito da UFMS, e que tem repercussão direta nas atividades correcionais e na Cultura institucional.

8.1. Termo de Ajustamento de Gestão - TAG

Segundo estabelece a Resolução nº 93/2020-CD, no §4º do art. 7º, que "a Corregedoria poderá emitir recomendações aos servidores e aos dirigentes da organização sobre os riscos e vulnerabilidades identificados, com vistas a agregar valor ou prevenir a ocorrência de irregularidades".

Dessa forma, considerando que em algumas situações em que, não necessariamente a falha ocorrida seja ocasionada por infringência funcional, e sim por falhas nos controles ou rotinas institucionais, acordou-se entre a Auditoria Interna Governamental e a Corregedoria a possibilidade de celebração de à celebração do Termo de Ajustamento de Gestão, envolvendo os agentes e gestores responsáveis, conforme previsto no Decreto nº 9.830/2019, como forma de assegurar e reiterar a adoção dos procedimentos de gestão e correção das falhas identificadas, como disposto no art. 11 do referido Decreto:

Art. 11. Poderá ser celebrado termo de ajustamento de gestão entre os agentes públicos e os órgãos de controle interno da administração pública com a finalidade de corrigir falhas apontadas em ações de controle, aprimorar procedimentos, assegurar a continuidade da execução do objeto, sempre que possível, e garantir o atendimento do interesse geral.

§ 1º A decisão de celebrar o termo de ajustamento de gestão será motivada na forma do disposto no art. 2º.

§ 2º Não será celebrado termo de ajustamento de gestão na hipótese de ocorrência de dano ao erário praticado por agentes públicos que agirem com dolo ou erro grosseiro.

§ 3º A assinatura de termo de ajustamento de gestão será comunicada ao órgão central do sistema de controle interno.

Até o presente momento, encontra-se em curso a proposta de um Termo de Ajustamento de Gestão a ser celebrado, a pedido da Corregedoria.

9. TRANSPARÊNCIA

A disponibilização das informações de forma transparente é um dos mecanismos que fortalecem a democracia, ampliam o exercício da cidadania e do controle social, inibem a corrupção, geram melhorias na gestão pública, entre outros. Nesse sentido, a Corregedoria da UFMS tem se utilizado de sua [página na internet](#) para dar celeridade aos processos de comunicação e de relacionamentos com o público e orientação às equipes, agregando à governança institucional a confiabilidade às atividades correcionais.

Também foi destacado na [página da Corregedoria](#) Link de acesso à [Consulta Pública de Processos Disciplinares](#), disponibilizado pelo Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR.

A UFMS adota como política tornar público por meio do [Boletim Oficial](#) todos os atos oficiais relacionados às atividades Correcionais, tais como: instauração, prorrogação e recondução de comissões disciplinares e investigativas; resultado dos processos acusatórios, a exemplo do arquivamento ou a aplicação de sanções; extrato dos Termos de Ajustamento de Conduta celebrados.

Em atendimento à [Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021](#), que estabelece no §2º do art. 29, a Corregedoria divulga em sua página da internet as sanções administrativas aplicadas a empresas, estudantes e servidores públicos, bem como a relação de TACs celebrados, em atendimento à [Instrução Normativa CGU nº 04, de 4 de 21 de fevereiro](#).

10. PARTICIPAÇÃO DA CORREGEDORIA NA ELABORAÇÃO E REVISÃO DE NORMATIVOS

Os normativos a seguir tiveram a colaboração da Corregedoria, seja na proposta, elaboração ou revisão, reforçando o papel de assessoramento da Unidade na gestão da integridade da UFMS:

- [RESOLUÇÃO Nº 122-CD/UFMS DE 31 DE AGOSTO DE 2021](#), aprova o Regulamento da Comissão de Ética;
- [RESOLUÇÃO Nº 123-COUN/UFMS, DE 31 DE AGOSTO DE 2021](#), aprova o Código de Ética dos servidores da UFMS;
- [RESOLUÇÃO Nº 75, DE 4 DE SETEMBRO DE 2020](#), dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da UFMS;
- [RESOLUÇÃO Nº 55-COUN/UFMS, DE 9 DE OUTUBRO DE 2020](#), dispõe sobre a Câmara de Mediação de Conflitos e sobre a Mediação de Conflitos e seus fluxos no âmbito da UFMS;
- [RESOLUÇÃO Nº 93-CD/UFMS, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2020](#), estabelece o fluxo interno, as orientações e os procedimentos correcionais a serem observados na apuração de denúncias e irregularidades envolvendo infrações disciplinares no âmbito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- [RESOLUÇÃO Nº 95-CD/UFMS, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2020](#), estabelece os critérios para ocupação de Cargo de Direção, Função Gratificada e Função de Coordenador de Curso e para o Plano de Transição de Gestão no âmbito da UFMS;
- [RESOLUÇÃO Nº 122-CD/UFMS, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2021](#), consolida os os atos normativos emitidos pelo Conselho Diretor que dispõe sobre o Plano de Governança Institucional da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- [RESOLUÇÃO Nº 99-COUN/UFMS, DE 16 DE JUNHO DE 2021](#), estabelece a Política de Privacidade e Proteção de Dados no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- [RESOLUÇÃO Nº 169-CD/UFMS, DE 2 DE AGOSTO DE 2021](#), aprova o Plano de Governança de Bolsas, Auxílios e Retribuição Pecuniária no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- [RESOLUÇÃO Nº 188-CD/UFMS, DE 30 DE AGOSTO DE 2021](#), estabelece as Normas que regulamentam as Relações entre a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e as Fundações de Apoio;

- [RESOLUÇÃO Nº 127, DE 31 DE AGOSTO DE 2021](#), aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;
- [RESOLUÇÃO Nº 206-CD/UFMS, DE 14 DE OUTUBRO DE 2021](#), aprova o Plano de Integridade 2022-2024, no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS);
- [RESOLUÇÃO Nº 134-COUN/UFMS, DE 15 DE OUTUBRO DE 2021](#), aprova a Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, o Programa de Integridade e a Política de Prevenção e do Combate à Fraude e Corrupção no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul;

Em tramitação a revisão a [RESOLUÇÃO Nº 73, DE 23 DE AGOSTO DE 2018](#), que dispõe sobre o regime disciplinar dos estudantes no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, [RESOLUÇÃO Nº 135, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015](#), que disciplina o regime de trabalho em dedicação exclusiva dos integrantes da Carreira do Magistério Superior.

11. AVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECCIONAL - CRG-MM

No ano de 2020, a Corregedoria Geral da União - CRG/CGU elaborou o Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM, sistematizado abaixo) como um instrumento de gestão correcional, que estabelece um novo patamar de atuação aos órgãos e entidades, ampliando seu poder de decisão, suas competências e responsabilidades.

O Modelo de Maturidade Correcional é composto por 5 Níveis de Maturidade, 4 Elementos (áreas avaliadas), e 19 Macroprocessos-chave (KPAs), que se organizam numa matriz de evolução da maturidade correcional:

Figura 1: Matriz do Modelo de Maturidade Correcional

		ELEMENTOS, OU ÁREAS AVALIADAS (4 COLUNAS DA MATRIZ CRG-MM)			
		SERVIÇOS E PAPEL DA AC (ATIVIDADE CORRECCIONAL)	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO E TRANSPARÊNCIA	GOVERNANÇA E RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL
NÍVEIS DE MATURIDADE	Níveis X ELEMENTOS				
	Nível 5 OTIMIZADO	KPA 5.1 - UC RECONHECIDA COMO AGENTE DE MUDANÇA	KPA 5.2 - EQUIPES ENGAJADAS	KPA 5.3 - UC NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	KPA 5.4 - UC RECONHECIDA PELA SOCIEDADE
	Nível 4 GERENCIADO	KPA 4.1 - ATUAÇÃO PREVENTIVA A PARTIR DE RISCOS E VULNERABILIDADES	KPA 4.2 - GESTÃO EFICAZ DE EQUIPES	KPA 4.3 - MEDIDAS DE RESULTADOS E DESEMPENHO	KPA 4.4 - ATUAÇÃO COM INDEPENDÊNCIA
	Nível 3 INTEGRADO	KPA 3.1 - JULGAMENTO DE PADS E PARS	KPA 3.2 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	KPA 3.3 - TRANSPARÊNCIA	KPA 3.5 - PREVENÇÃO KPA 3.4 - COMPONENTE ESSENCIAL DA INTEGRIDADE
	Nível 2 PADRONIZADO	KPA 2.2 - RESPONSABILIZAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS E ENTES PRIVADOS KPA 2.1 - PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS	KPA 2.3 - DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL	KPA 2.5 - GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES KPA 2.4 - PLANEJAMENTO	KPA 2.6 - INTERLOCUÇÃO E COOPERAÇÃO
Nível 1 INICIAL	"Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos). * Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação."				

KPAs (Key Process Area), ou Macroprocessos-chave (19 células da matriz CRG-MM)

Fonte: CRG-MM 1.0

Foram analisados diversos elementos (áreas avaliadas) para que a Corregedoria atinja um nível de maturidade correcional mais estruturado, conforme resultados descritos no RELATÓRIO DA 1ª RODADA DE AUTOAVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECCIONAL, de novembro de 2020:

Imagem 2: Resultado da Autoavaliação da Maturidade Correcional da UFMS

ELEMENTOS X NIVEIS	Serviços e Papel da UAC	Gerenciamento de pessoas	Gerenciamento do Desempenho e Transparência	Governança e Relacionamento Organizacional
Nível 5 Otimizado	KPA 5.1 - 50%	KPA 5.2 - 33,33%	KPA 5.3 - 0%	KPA 5.4 - 0%
Nível 4 Gerenciado	KPA 4.1 - 66,67%	KPA 4.2 - 100%	KPA 4.3 - 0%	KPA 4.4 - 100%
Nível 3 Integrado	KPA 3.1 - 60%	KPA 3.2 - 75%	KPA 3.3 - 100%	KPA 3.5 - 100%
				KPA 3.4 - 50%
Nível 2 Padronizado	KPA 2.2 - 100%	KPA 2.3 - 100%	KPA 2.5 - 60%	KPA 2.6 - 100%
	KPA 2.1 - 100%		KPA 2.4 - 0%	
Nível 1 Inicial	<p>Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos).</p> <p>* Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação. estabelecida; portanto, inexistência de macroprocessos-chave.</p>			

Fonte: CORREG/RTR/UFMS

Nota-se, que na avaliação realizada em 2020, a Corregedoria da UFMS foi enquadrada no Nível 1 - Inicial - de maturidade, apesar de atender integralmente práticas dos níveis mais altos. Com vistas a consolidar e aperfeiçoar a atuação correcional, foram realizadas várias iniciativas com o objetivo de atingir patamares superiores.

As atividades pendentes de implantação à época da Auto-avaliação são as descritas a seguir:

Quadro 11: Situação atual do Modelo Correcional - Pendências

Macroprocessos-Chave	Atividade	Situação em Março de 2022
KPA 2.4 – Planejamento	A UC dispõe de diagnóstico atualizado?	Elaboração do presente Relatório Bianual de Gestão servirá de parâmetros para a elaboração de Relatórios Parciais, não só em relação às atividades correcionais mas para a Gestão da Integridade da organização.
	A UC dispõe de planejamento anual?	O Plano de Integridade elaborado para o triênio 2022-2024 prevê metas para o aprimoramento da área correcional e de integridade, de forma geral, e é elaborado pelas diversas Unidades que atuam na gestão da integridade, com aprovação do CGIRCI e Conselho Diretor. Em 2021 foi elaborado um Planejamento de Desenvolvimento da Unidade (PDU), em fase de reavaliação, contendo ações e indicadores para a área correcional, que serão avaliados anualmente.
	A UC estimula a participação dos membros na elaboração do seu planejamento anual?	
	A UC dispõe de plano de trabalho?	
	A UC monitora a implementação dos planos de trabalho?	
KPA 2.5 – Gerenciamento e apresentação de informações	A UC dispõe de rotinas para coleta e tratamento de dados?	Os processos são sigilosos e as investigações deverão conter todos as provas coletadas de sistemas institucionais, ou mediante confirmação externa. Informações pessoais ou restritas solicitadas via Acesso à Informação são taxadas ou negadas, após avaliação conjunta da Corregedoria e da Ouvidoria.
	A UC apresenta os resultados a partir do planejamento pactuado?	Elaboração do presente Relatório Bianual de Gestão servirá de parâmetros para a elaboração de Relatórios Parciais, não só em relação às atividades correcionais mas para a Gestão da Integridade da organização.
	A UC dispõe de orientação para elaboração de relatório de gestão correcional?	O relatório de gestão correcional seguirá as orientações da Portaria 1.182/2020 da CGU, notadamente as informações solicitadas em relatório, para os casos de recondução.
	A UC disponibiliza os relatórios de gestão correcional em local de fácil acesso?	Atualmente a página da Corregedoria dispõe de campo próprio para a divulgação de relatórios correcionais.
KPA 3.1 – Julgamento de PADs e PARs	A UC dispõe de competência para julgar PADs?	A UC tem competência de assessoramento às decisões de PAD e PAR, decisão em IPS, e Exame de Admissibilidade. A autoridade instauradora é quem decide, portanto o dirigente máximo e o pró-reitor de administração, respectivamente.
	PADs são julgados pelo responsável da UC?	
	A UC dispõe de competência para julgar PARs?	
	PARs são julgados pelo responsável da UC?	
KPA 3.2 – Profissionais Qualificados	A UC possui descrição das competências que cada integrante da área correcional deva possuir?	As competências do titular da Corregedoria estão descritas na Portaria nº 1.182/2020 da CGU.

	A UC define as pessoas e as atividades a serem executadas de forma compatível com as competências identificadas?	A definição de critérios para formar a equipe para comissões de PAD e investigação de incidentes de fraude e corrupção baseada em requisitos de expertise e competências está prevista como ação do do Plano de Integridade do triênio 2022-2024, aprovado pela Resolução nº 206-CD/UFMS, de 14 de outubro de 2021 .
KPA 3.4 – Componente essencial da integridade	A UC participa e contribui no processo de construção da Matriz de Riscos na organização?	Elaboração de Mapeamento de Riscos das Atividades Correcionais da UFMS elaborado em conjunto pelas unidades Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética e Câmara de Mediação. A Corregedoria, contribui na gestão de riscos de integridade, cujo avaliação tem previsão para o primeiro semestre de 2022.
KPA 4.3 – Medidas de resultados e desempenho	A UC possui mecanismos de aferição de resultados de forma a avaliar a produtividade, custos e benefícios (financeiros e não-financeiros)?	Previsão para os próximos relatórios de gestão.
	A UC apresenta com regularidade o valor agregado pela atividade correcional à organização?	Decisão em adotar como prática o encaminhamento de relatórios parciais à Reitoria. Cabe à Corregedoria, também, o monitoramento do Plano de Integridade, que contém ações da Corregedoria, devendo apresentar relatórios ao CGIRCI.
	A UC dispõe de indicadores que captem e explicitem o desempenho da atividade correcional?	O Plano de Integridade elaborado para o triênio 2022-2024 prevê metas para o aprimoramento da área correcional e de integridade, de forma geral, e é elaborado pelas diversas Unidades que atuam na gestão da integridade, com aprovação do CGIRCI e Conselho Diretor.
	A UC utiliza os indicadores de desempenho para subsidiar a tomada de decisão?	Em 2021 foi elaborado um Planejamento de Desenvolvimento da Unidade (PDU), em fase de reavaliação, contendo ações e indicadores para a área correcional, que serão avaliados anualmente.
KPA 5.1 – UC reconhecida como agente de mudança	A UC possui metodologia de avaliação de cenários?	Recomendação ao CGIRCI, para que, por ocasião da elaboração do próximo Plano de Integridade, em 2023: Acompanhar os cenários (externos e internos) e o contexto geral da organização para avaliar as mudanças e o seu impacto na gestão da integridade.
KPA 5.2 – Equipes engajadas	A UC dispõe de iniciativas inovadoras como ferramenta de engajamento da equipe?	Prever em normativo benefícios a servidores que atuam em atividades correcionais (equipes disciplinares) em flexibilização da jornada, trabalho remoto, pontuação em avaliação de desempenho, dispensa das atividades regulares para se dedicar aos trabalhos da comissão, etc. Buscar benchmarking para adotar práticas de reconhecimento de equipes reconhecimento e incentivo às equipes com alto desempenho.
	A UC promove a adoção de práticas inovadoras?	
	A UC dispõe de medidas de reconhecimento e incentivo para equipes?	
	A UC concede incentivos?	
KPA 5.3 – UC no planejamento estratégico	A UC dispõe dos seus principais objetivos refletidos no planejamento estratégico da organização?	A Resolução nº 134-COUN/UFMS, de 15 de outubro de 2021 , que aprovou a Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, o Programa de Integridade e a Política de Prevenção e do Combate à Fraude e Corrupção no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, estabeleceu competências estratégicas à Corregedoria, previstas no art. 18, incluindo a designação da UC como unidade setorial do SIPEF.
	A UC conduz projetos no âmbito do planejamento estratégico da organização?	
	A UC dispõe de patrocínio para o desenvolvimento de projetos estratégicos?	A Corregedoria tem apoio da Alta Administração para desempenhar suas atribuições, a exemplo do fornecimento da estrutura física e de pessoal necessário para desempenhar as suas atividades; divulgação institucional das atividades e campanhas voltadas à integridade; e financiamento de diárias e passagens para participação de eventos, oficinas, treinamentos e fóruns relacionados às atividades correcionais.
	A UC dispõe dos recursos necessários para a execução dos projetos estratégicos?	
KPA 5.4 – UC reconhecida pela sociedade	A UC possui instrumento para avaliar a sensação de impunidade na organização?	Previsão de questionário de avaliação para 2022
	A UC possui instrumento para avaliar o grau de confiabilidade nos resultados correcionais?	Previsão de questionário de avaliação para 2022
	A UC definiu metas incrementais para a melhoria do nível de confiabilidade nos resultados correcionais?	Previsão de questionário de avaliação para 2022. Para o planejamento de 2023, previsão de metas de satisfação.

Ainda no primeiro semestre de 2022 a Corregedoria-Geral da União disponibilizará a avaliação conforme modelo de maturidade 2.0 e a Corregedoria avaliará os avanços desde a primeira auto-avaliação. Dessa forma, o Modelo de Maturidade Correcional constitui uma referência para o planejamento de futuras ações.

12. PRINCIPAIS DIFICULDADES E DESAFIOS FUTUROS

A maior dificuldade enfrentada, principalmente no período da pandemia, visto que a Corregedoria foi criada e implantada após a decretação do Estado de Emergência Internacional, foi a ambientação de um novo setor, com sistemas próprios de controle, mapeamento de processos, conhecimento das demandas e passivos de processos, que envolveu a solicitação de acesso a processos sigilosos que não estavam identificados por ocasião da nomeação do titular da Unidade.

Nesse período, as capacitações à distância oferecidas pela Corregedoria-Geral da União foram de suma importância para o conhecimento das normativas e orientações do órgão central, bem como para que a Corregedoria atuasse nas orientações dos processos em curso. A disponibilidade de servidores da CGU em grupos de mensagens (Whatsapp e Telegram) e em reuniões virtuais contribuíram significativamente para dirimir dúvidas e fortalecer a segurança jurídica dos trabalhos correcionais.

A Corregedoria da UFMS tem se empenhado para divulgar as campanhas institucionais sobre assuntos relacionados à integridade que são compartilhadas pela CGU, no entanto, ante ao excesso de demandas de comunicação das áreas administrativas e finalísticas sob a responsabilidade da Agência de Comunicação Social e Científica da UFMS, não temos conseguido atender a todas as solicitações.

Quanto à atuação das comissões, ante a dificuldade em conseguir prosseguir com oitivas de forma presencial, e considerando, ainda, que nem todos os servidores estavam habituados ao ambiente virtual, alguns processos tiveram prazos suspensos, assim que a Medida Provisória nº 928/2020 foi editada. Mesmo após a perda de sua vigência, algumas comissões disciplinares tiveram que ser reconduzidas com outros membros, tendo em vista o afastamento de muitos por razão de trato da própria saúde, capacitação ou qualificação.

O mesmo ocorreu em relação aos servidores acusados ou investigados. Durante esse período viu-se crescer o número de afastamentos, muitos em razão de doenças psiquiátricas e de fundo emocional. Muito dos desafios da Corregedoria relacionam-se com a gestão de pessoas e do relacionamento interpessoal, profundamente afetado pelo distanciamento social, o que inevitavelmente interferiu nas análises recebidas no período.

Ainda a respeito do tema "comissões disciplinares", ausência de servidores disponíveis e capacitados para comporem as comissões, de acordo com o perfil desejável para a apuração dos fatos, ou seja, que tenha conhecimento técnico ou experiência nas áreas afetas às desenvolvidas pelos acusados, constitui grande desafio para garantir a efetividade dos trabalhos e proficiência técnica no Relatório Final.

Apesar da ampla divulgação entre os servidores sobre os eventos e cursos de capacitação oferecidos, não houve interessados em número suficiente e esperado para atuarem nos processos disciplinares e suprir as demandas correcionais atuais.

Ainda falta estímulo e compreensão das chefias em liberarem seus subordinados para colaborarem com a Corregedoria. Equipes multidisciplinares também têm dificuldades em encontrar agendas que não conflitam com suas atribuições regulares, o que por vezes são responsáveis pela morosidade e inércia processual.

Merece destaque, também, as dificuldades para cadastramento de todas os processos e documentos no novo sistema E-Pad, a integração e ambientação de novo servidor à equipe da Corregedoria, e passivos de processos sem cadastro, ou sem documentos anexados. Considerando o excesso de atribuições e responsabilidades a cargo da Corregedoria, que também atua na Secretaria Executiva da Comissão de Ética e da Câmara de Mediação, e como Unidade Setorial do SIPEF, o registro de procedimentos a instaurar e sua posterior atualização tem sido realizado gradativamente, de acordo com critérios de prioridade.

Atualmente, a maior dificuldade enfrentada pela Corregedoria é com relação às apurações disciplinares de servidores da UFMS em exercício no Humap/Ebserh, tendo em vista a quantidade expressiva de apurações, em comparação às demandas internas. A [NORMA OPERACIONAL DE CONTROLE DISCIPLINAR](#) da Ebserh, prescreve em seu art. 35 que, "em se tratando de servidores públicos estatutários ou empregados públicos celetistas requisitados pela Ebserh, a Investigação Preliminar deverá ser encaminhada ao órgão de origem, caso se identifiquem irregularidades.

Ato contínuo, no caso da UFMS, cabe ao Reitor designar servidores para comporem as comissões disciplinares, e realizar todas as apurações dos fatos, incluindo as oitivas e diligências necessárias, para complementar os trabalhos realizados por investigação preliminar do próprio Humap/Ebserh.

Por vezes, tais demandas interferem nos trabalhos desenvolvidos pela Corregedoria da UFMS, que tem atuação em diversas frentes na instituição (Comissão de Ética, Câmara de Mediação de Conflitos, celebração de TAC, Unidade de Gestão da Integridade e assessoramento), além da dificuldade em encontrar membros aptos e capacitados para integrarem comissões disciplinares para atender além das necessidades da própria Universidade. Há também relatos de membros de comissões sobre entraves operacionais na condução dos processos disciplinares no Sistema Eletrônico de Informação - SEI, pois as plataformas não estão integradas, entre os órgãos, dificultando, também, o acesso a documentos e assinatura de documentos por testemunhas e membros.

Também é preciso salientar que o Termo de Ajustamento de Conduta, medida adotada em substituição à abertura de processo administrativo disciplinar em casos de infrações leves, também têm sido propostos e celebrados pelo Reitor da UFMS. A nosso ver, a adequação da conduta do servidor aos normativos internos do Hospital são de interesse do

próprio Superintendente, ou autoridade hierárquica do servidor, motivo pelo qual é razoável pressupor que o interesse, as negociações e os termos contidos nesse documento sejam de competência e responsabilidade do próprio Hospital, até porque tal instrumento tem natureza acessória e preliminar à instauração de procedimento acusatório, além de que a fiscalização dos compromissos firmados são realizadas pelo próprio hospital.

Por fim, ressalta-se que a Auto-avaliação da Maturidade Correcional proporcionou a compreensão dos desafios futuros, e a necessidade de estabelecer metas para alcançar patamares de excelência. O Plano de Ação do Plano de Integridade do triênio 2022-2024, aprovado pela [Resolução nº 206-CD/UFMS, de 14 de outubro de 2021](#) e o [Mapeamento de Riscos das Atividades Correcionais da UFMS](#) contemplam ações, prazos e responsáveis para superar parte das fraquezas e riscos identificados, bem como aperfeiçoar os processos correcionais.

De fato, a Corregedoria vem trabalhando para agregar valor ao processo de governança, gestão de riscos e controles internos, e de confiança para a gestão, servidores, e comunidade acadêmica, sendo peça chave para a integração da gestão da integridade e do combate a fraude e corrupção.

As principais forças e oportunidades, bem como as fraquezas e ameaças que podem afetar as atividades correcionais (análise SWOT) estão dispostas no Quadro a seguir:

Quadro 12: Análise Swot da CORREG/RTR/UFMS

	Forças	Fraquezas
Ambiente Interno	<ul style="list-style-type: none"> Atuação transversal e integrada a outras unidades de integridade (Comissão de Ética, Câmara de Mediação, Procuradoria Jurídica, Auditoria Interna, Ouvidoria); Atuação preventiva (recomendações e gestão de riscos); Soluções alternativas de resolução de conflitos (TAC, mediação); Apoio da Alta Administração (participação de reuniões em Comitês de Governança como membro); Acesso a sistemas e dados institucionais para as investigações; Equipes multidisciplinares atuando à distância; Apoio e suporte às comissões disciplinares; Interação com órgãos apuradores externos; Transparência dos atos praticados e resultados das apurações; Êxito e celeridade nas apurações disciplinares; Confiança de servidores e gestores para dirimirem dúvidas, denunciar ou representar irregularidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Passivos de demandas de exercícios anteriores; Passivo de registro de processos nos sistemas correcionais (e-Pad) Substituição de membros por morosidade dos trabalhos ou indisponibilidade; Desinteresse de servidores em participar de capacitações e atuar em comissões disciplinares; Equipe restrita; Carência de servidores capacitados e/ou disponíveis no Humap/Ebserh para atuarem como membros comissão disciplinar e atender as demandas oriundas do próprio Hospital; Dificuldade na operacionalização e acesso ao SEI por membros de processo ou servidores acusados/investigados; Limitação dos meios de divulgação de campanhas institucionais sobre integridade.
	Oportunidades	Ameaças
Ambiente Externo	<ul style="list-style-type: none"> Capacitações regulares oferecidas pela CGU; Disponibilidade da CGU para dirimir dúvida em Grupos de aplicativos e reuniões virtuais; Auto-avaliação da Maturidade Correcional; Reconhecimento externo e convites para participar de palestras e treinamentos sobre governança, integridade e atividades correcionais; Compartilhamento de materiais para campanha de integridade (CGU e CEP). 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de afastamento para trato da saúde de servidores (acusados, investigados, membros de comissões); Novos sistemas operacionais criados para controlar as atividades correcionais, ainda em fase de adaptação (e-Aud; e-Pad); Alta demanda correcional oriunda do Hospital Universitário em relação a servidores cedidos; Insegurança jurídica por alterações legais e jurisprudenciais; Decisões judiciais determinando a análise recursal por conselho superior, sem legitimidade.

Fonte: CORREG/RTR/UFMS

É o Relatório.

Kleber Watanabe Cunha Martins,
Corregedor-Setorial da UFMS,
CORREG/RTR/UFMS.



Documento assinado eletronicamente por **Kleber Watanabe Cunha Martins, Corregedor(a)**, em 30/03/2022, às 12:11, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3182303** e o código CRC **2FDF5399**.

CORREGEDORIA

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone:

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS