



RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL DO EXERCÍCIO DE 2022

CORREGEDORIA SETORIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

1. INTRODUÇÃO

Em atendimento à Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, o presente Relatório tem como objetivo apresentar os dados pertinentes à atividade correcional da Unidade Setorial de Correição da UFMS, no exercício de 2022, apontando seu retrato situacional e os compromissos traçados para o exercício de 2023, a partir da apresentação do planejamento elaborado para o referido exercício.

Em sede preliminar, registra-se que a Corregedoria da UFMS foi criada e implantada em 13 de março de 2020, por meio da [Resolução CD nº 23/2020](#), com o objetivo aprimorar a governança institucional e as ações de integridade da UFMS. Com competências definidas na [Resolução nº 116-CD/UFMS, de 28 de janeiro de 2021](#), a Corregedoria é a unidade responsável pela coordenação, planejamento e organização das atividades correccionais da Reitoria, e por auxiliar e orientar as Unidades da UFMS em assuntos correccionais.

Os procedimentos e fluxos adotados pela Corregedoria e demais órgãos podem ser consultados na [Resolução nº 93-CD/UFMS, de 10 de novembro de 2020](#), 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 Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Está vinculada hierarquicamente à Reitora e com vinculação técnica e normativa à Corregedoria-Geral da União - CGU. Integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, passando, no ano de 2021, de Unidade Seccional à Unidade Setorial de Correição, conforme disposto no artigo 2º, inciso II do Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021, alterando assim o artigo 2º, inciso III do Decreto nº 5.480 de 30 de junho de 2005, o qual dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

É pertinente destacar que a Corregedoria não atua apenas de forma repressiva, mas também tem a função de desenvolver atividades educativas e preventivas em relação a ilícitos administrativos, sobretudo no combate a corrupção, contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública e participar ativamente do sistema de integridade pública, que são objetivos do SISCOR, conforme estabelece o art. 3º da [Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022](#).

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 Unidade da Gestão da Integridade (UGI), a Corregedoria tem como missão difundir e preservar a probidade, a ética e a moralidade na conduta de servidores da UFMS e dos atos administrativos por estes, bem como promover a prevenção, a detecção e a investigação de irregularidades praticadas por agentes públicos ou privados na utilização de recursos públicos.

2. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A Corregedoria da UFMS possui vinculação hierárquica diretamente à Reitora. Possui em seu quadro organizacional 02 (três) servidores no exercício de 2022, sendo: o Corregedor, Kleber Watanabe Cunha Martins, ocupante do Cargo de Auditor, com formação em Direito, reconduzido para o seu segundo mandato por meio da [PORTARIA Nº 363-RTR/UFMS, DE 11 DE ABRIL DE 2022](#); e o Corregedor-Substituto, Victor Fernando da Costa Almeida, ocupante do Cargo de Assistente em Administração, com a formação em Direito.

Diante da quantidade de demandas e competências da Corregedoria, a partir de 2023 a servidora Vanessa Teodoro, ocupante do cargo de Assistente em Administração, com a formação em Psicologia, passou a integrar a equipe da Corregedoria.

Conta, ainda, com a colaboração de um banco de servidores de outras Unidades da Administração que colaboram na composição de comissões (investigativas, sindicantes e processantes).

3. RELATÓRIO DE ATIVIDADES

3.1. Descrição das ações de correção da UFMS e integração com as unidades de gestão da integridade

Dentre algumas das iniciativas realizadas no período, pode-se destacar a integração entre a Ouvidoria e Corregedoria no processo de apuração e acompanhamento das providências para o acompanhamento das denúncias e comunicações registradas no 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.

A partir de 30/05/2022, a Ouvidoria passou a utilizar o Módulo de Triage e Tratamento da Plataforma Fala.Br. Desde então, as manifestações de Ouvidoria são tramitadas integralmente às unidades internas da UFMS por meio da Plataforma, mediante a supervisão e controle da Corregedoria, que poderá, ao final da avaliação preliminar, concordar com a resposta apresentada pelo setor competente, ou iniciar uma apuração própria, com a finalidade de aprofundar as apurações.

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, e ressaltou também a necessidade de comunicação de ilícitos civis e criminais às instâncias competentes para as apurações pertinentes.

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

Junto às denúncias/representações, a Corregedoria realizou diversos atendimentos e encaminhamentos no período de janeiro a dezembro de 2022. Em paralelo e quantitativo não consolidados neste relatório, foram feitos atendimentos:

- a) aos servidores;
- b) aos Dirigentes da Administração Central e Setorial;
- c) ao Ministério Público Estadual e Federal de diferentes circunscrições;
- d) à Delegacia de Polícia Federal;
- e) à Procuradoria Federal junto à UFMS, *in casu*, subsidiar respostas às ações judiciais;
- f) aos Órgãos de controle interno e externo;
- g) ao Comitê de Gestão da Integridade, Riscos e Controles Internos; e
- h) à Ouvidoria, por meio do sistema Fala.Br.

A Corregedoria participou também de diversas atividades emparelhadas à estruturação e consolidação como unidade setorial de Integridade, buscando tratar as demandas correntes e seus respectivos procedimentos, e da Câmara de Mediação da UFMS, bem como atuar em sintonia com as inovações implementadas pela CGU.

Do período de janeiro a dezembro de 2022, tiveram avaliação ou acompanhamento da Corregedoria 169 (cento e sessenta e nove) processos, dos quais foram emitidos exames, orientações e recomendações; encaminhados a órgãos externos de apuração; celebrados Termo de Ajustamento de Conduta; e, ainda, instaurados processos administrativos disciplinares, que resultaram na aplicação de penalidades a estudantes e servidores.

Quadro1: Atuação Correcional em 2022

Descrição	Nº de Procedimentos
Processos recebidos para avaliação, exame ou orientações	169
Processos remetidos para avaliação da Comissão de Ética	05
Processos remetidos para a Câmara de Mediação de Conflitos	05
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com servidores	29
Processos Administrativos Disciplinares instaurados (servidores)	11
Penalidades aplicadas a servidores	2 Suspensões por 30 dias 2 Demissões
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com estudantes	22
Processos Administrativos Disciplinares instaurados (estudantes)	06
Penalidades aplicadas a estudantes	1 Suspensão por 10 dias 1 Suspensão por 15 dias 3 Suspensões por 30 dias 1 Suspensão por 90 dias 3 Desligamentos
Atuação da Corregedoria em processos sancionadores de empresas penalizadas	36

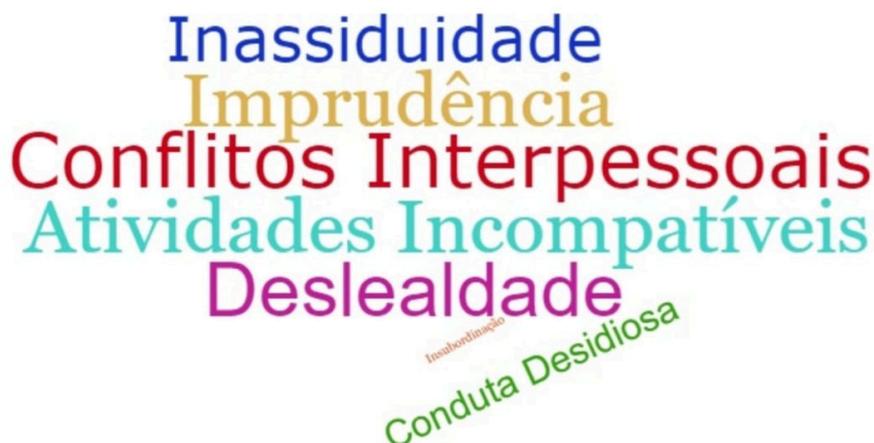
Fonte: CORREG/UFMS

Conforme observado, a Corregedoria adota o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC como mecanismo preferencial de solução de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

Em atendimento à [Lei nº 14.129, de 29 de março de 2021](#), estabelece em seu §2º do art. 29, que a entidade deverá divulgar em sua página da internet as sanções administrativas aplicadas a empresas, estudantes e servidores públicos, e à [Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022](#), que estabelece que, após celebração do TAC, será publicado extrato em boletim interno, todos esses dados estão publicados na página da [Corregedoria da UFMS](#).

As figuras a seguir demonstram os principais motivos para a celebração de Termos de Ajustamento de Condutas e aplicação de penalidades a servidores e estudantes:

Figura 1: Principais motivos para a celebração de TACs e aplicação de Penalidades a servidores



Fonte: CORREG/UFMS

Figura 2: Principais motivos para a celebração de TACs e aplicação de Penalidades a estudantes



Fonte: CORREG/UFMS

4. CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

Durante o ano de 2022, em que pese as medidas de contingenciamento, a Corregedoria indicou cursos de capacitação aos servidores que integram as comissões e servidores lotados na Corregedoria.

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 correccionais.

Assim, em 2022 os servidores da Corregedoria participaram de vários cursos de capacitação e eventos, como: Reunião de Corregedorias do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SISCOR, Encontro Nacional de Corregedorias, Capacitação e-Pad pela CGU, Diálogos Correccionais, entre outros.

O Corregedor ainda participou como palestrante na capacitação de servidores da UFMS no Curso de Governança, tratando sobre as atividades correccionais e sobre a integridade institucional.

5. ANÁLISE GERENCIAL

5.1. Identificação dos riscos de integridade

A partir de denúncias e representações encaminhadas à Corregedoria da UFMS, um total de 168 processos foram examinados, buscando a apuração preliminar da existência de autoria e materialidade de ilícitos praticados contra a Administração.

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:

Quadro 2: Exames elaborados pela Corregedoria no período de janeiro a dezembro de 2022

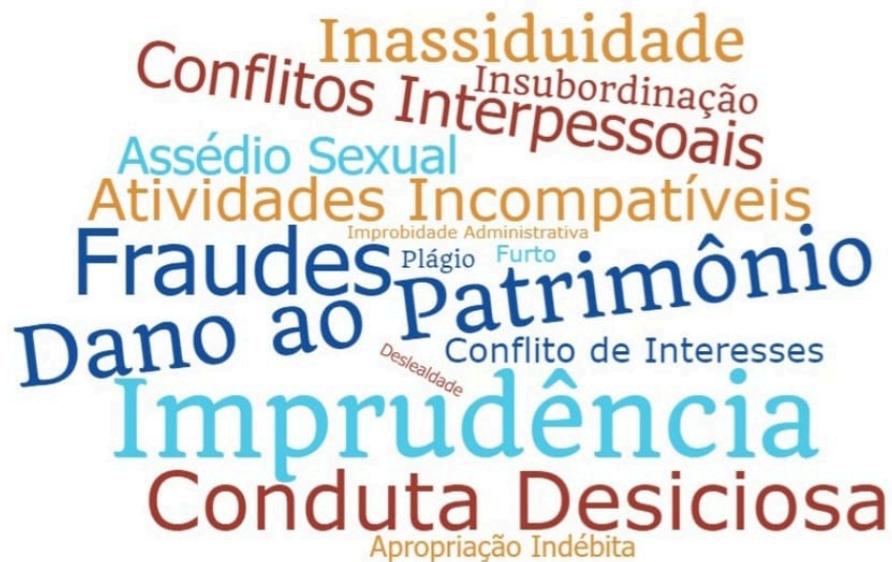
Classe	Irregularidades	Fundamento
Dano ou Extravio de patrimônio	<ul style="list-style-type: none"> Desaparecimento de bens (inventário); Falta de zelo na conservação do patrimônio; Furto de bens ; Apropriação indébita. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, I, VII; art. 117, III; art. 132, IX; Código Penal, art. 155.

Conflitos interpessoais	<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
Atividades Incompatíveis	<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
Imprudência	<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; • Pagamento por serviço sem o prévio empenho (reconhecimento de dívida). • Descumprimento de recomendação técnica ou jurídica. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, I, III, V; art. 117, I, XVII; 132, X
Conduta Desidiosa	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de atenção contumaz; • Desleixo e ociosidade; • Ocorrência de multas e juros contratuais por omissão ou negligência; • 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
Fraudes	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de Diploma ou documento falso; • Falsidade ideológica; • Fraude no sistema de cotas e auxílios. 	Código Penal, art. 297-305.
Inassiduidade	<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
Assédio Sexual	<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.
Conflito de interesses	<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
Insubordinação	<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
Plágio	<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.

Deslealdade	<ul style="list-style-type: none"> • Prejuízo à imagem ou exposição institucional em rede social ou em mídia; • Revelação de informação restrita ou sigilosa; • Ações contrárias aos interesses institucionais. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, II, VIII, XI; art. 132, IX
Improbidade Administrativa	<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

Fonte: CORREG/UFMS

Figura 3: Classes que motivaram apuração no período



Fonte: CORREG/UFMS

Figura 4: Unidades que apresentaram ocorrências no período



Fonte: CORREG/UFMS

Além das denúncias e representações registradas, é preciso salientar que diversos outros atendimentos foram realizados pela Corregedoria, porém não foram citados no presente Relatório, pois tratam-se de assuntos que puderam ser solucionados diretamente no sistema Fala.Br, ou por outros meios informais, diretamente 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.

6. PRINCIPAIS RISCOS A FRAUDE E CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

Para o [Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União](#), os termos “fraude” e “corrupção” são usados em conjunto como um binômio para expressar tanto o abuso de poder quanto o falseamento ou ocultação da verdade, com vistas a enganar terceiros, sendo ambos para obter vantagem indevida para si ou para outrem.

Na definição das ações a serem desenvolvidas no combate a fraude e corrupção deve-se avaliar a abrangência e a profundidade da implementação de controles considerando os seus riscos, o seu tamanho, a sua natureza e a sua complexidade. Para se obter uma melhor relação custo-benefício na aplicação de controles, a organização deve focar nas áreas de maior risco, onde os esforços tenham os maiores impactos.

Verifica-se que, em razão das demandas direcionadas à Corregedoria, e ainda que nos casos concretos algumas das irregularidades não tivessem sido confirmadas, deve-se dispensar especial atenção aos temas elencados a seguir, tendo em vista os indícios e riscos identificados, e que podem resultar em eventuais ações de improbidade administrativa e de encaminhamento às instâncias criminais para as apurações pertinentes.

Quadro 3: Riscos de Fraude e Corrupção identificados

Risco de Fraude e Corrupção	Evidências	Causas
Fraude nas Cotas Sociais e Auxílios Estudantis	Denúncias registradas no Fala.Br de que estudantes não possuem nível social compatível com a vulnerabilidade declarada no CadÚnico.	Fragilidade documental: Inconsistências no CadÚnico para ocultar a renda familiar; desconhecimento do estudante sobre dependência financeira do vínculo familiar não declarado.

Fraude na Cota Indígena	Declaração apresentada com assinatura não reconhecida por autoridade indígena.	Fragilidade documental: Falsificação de Declaração que exige apenas uma assinatura desconhecida, sem ratificação da Funai.
Apresentação de documento público ou privado falso	Apresentação de Diplomas e Certificados com indícios de falsificação na admissão ou obtenção de IQ	Ausência de zelo na conferência dos documentos, visto que muitos apresentam erros grosseiros; não solicitação de apresentação Diploma, em prazo estabelecido, quando o ingresso ocorrer com a apresentação de Ata de defesa.
Atesto de serviços não prestados pela empresa ou profissional ou em quantidades não equivalentes	Notas fiscais e guias de atendimento atestadas com indícios de que o serviço não foi prestado.	Fragilidade na segregação de funções para supervisionar / atestar a veracidade dos dados; fragilidades dos controles para atestar a veracidade dos dados apresentados na fase de liquidação.
Direcionamento de contratação por dispensa de licitação	Contratação direta utilizando-se de orçamentos de empresas com vínculo familiar com servidor, membro do projeto.	Ausência de conferência de vínculos entre os sócios da empresa e servidores que participaram do TR
Apropriação indébita de patrimônio da UFMS	Equipamentos de uso de estudantes e terceirizados não devolvidos após o vínculo ou fim do prazo de empréstimo.	Controles deficientes para garantir a devolução tempestiva do bem, ou de responsabilidade de quem o utiliza.
Favorecimento de terceiros em concurso não executado pela UFMS	Ausência de autodeclaração de suspeição ou impedimento de participar na organização/ execução de certame.	Falta de definição clara e exemplificativa dos casos em que há suspeição e impedimento para a contratação de servidor para atuar em concurso público executado por fundação de apoio; utilização de docentes UFMS em áreas específicas, e que provavelmente os candidatos tenham relação direta ou indireta com os membros da banca.
Exercício de atividades incompatíveis com o cargo e jornada de serviço (falsidade ideológica)	Exercício de atividades privadas ou públicas por docente em regime de dedicação exclusiva; apresentação de atestados médicos com indícios de falsidade ideológica em razão das atividades privadas exercidas de forma concomitante com o afastamento do servidor.	Ausência de supervisão e monitoramento periódico da efetividade das atribuições no órgão e atividades externas desenvolvidas
Fraude no registro de ponto	Registro do ponto presencial e ausência do local de trabalho, sem exercício da jornada no órgão; registro de ponto manual no sistema em datas e horários que o servidor não estava laborando.	Fragilidade do controle das atribuições do servidor pela Chefia imediata ante a possibilidade de registro de ponto em qualquer unidade da Administração, mesmo aquelas em que o servidor não exerce as suas atribuições.

Fonte: CORREG/UFMS

7. MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL - 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, com a finalidade de orientar e consolidar a atividade correcional como um dos pilares estratégicos da integridade dos órgãos e entidades, plenamente inserida na estrutura de governança institucional.

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.

A cada novo nível, deve estar atestado que os níveis anteriores foram plenamente implementados e consolidados, de modo a sustentar o desempenho correcional a ser alcançado.

Figura 5: Matriz do Modelo de Maturidade Correcional

ELEMENTOS, OU ÁREAS AVALIADAS (4 COLUNAS DA MATRIZ CRG-MM)					
NÍVEIS DE MATURIDADE	NÍVEIS X ELEMENTOS	SERVIÇOS E PAPEL DA AC (ATIVIDADE CORRECCIONAL)	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO E TRANSPARÊNCIA	GOVERNANÇA E RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL
	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 2.3 - DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL	KPA 2.5 - GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES	KPA 2.6 - INTERLOCUÇÃO E COOPERAÇÃO
KPA 2.1 - PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS		KPA 2.4 - PLANEJAMENTO			
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 correccional 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 correccional mais estruturado, conforme resultados descritos no RELATÓRIO DA 1ª RODADA DE AUTOAVALIAÇÃO DA MATURIDADE CORRECCIONAL, de novembro de 2020:

Figura 6: Resultado da Autoavaliação da Maturidade Correccional 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	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. estabelecida; portanto, inexistência de macroprocessos-chave.			

Fonte: CORREG/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, e considerando que a Corregedoria-Geral da União não realizou a segunda rodada da Auto-avaliação no exercício de 2022, a Corregedoria da UFMS realizou várias iniciativas com o objetivo de atingir patamares superiores nos exercícios posteriores.

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

Quadro 4: Situação atual do Modelo Correcional - Pendências

Macroprocessos-Chave	Atividade	Situação em Dezembro de 2022
KPA 2.4 – Planejamento	A UC dispõe de diagnóstico atualizado?	A elaboração do Relatório Bianual de Gestão , em abril de 2022, serviu de parâmetros para a elaboração de Relatórios Parciais, não só em relação às atividades correcionais mas para a Gestão da Integridade da organização, e que são apresentados a cada reunião do Comitê de Gestão da Integridade, Riscos e Controles Internos - CGIRCI.
	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 2022, em atendimento ao Plano de Gestão de Processos e Riscos 2022 - 2024 da UFMS foi elaborado o mapeamento dos principais processos e subprocessos da Corregedoria, contendo as atividades e riscos identificados , e ações de prevenção e de contingência , bem como os indicadores da área correcional, que serão avaliados anualmente, a partir do Relatório de Gestão do exercício de 2023.
	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 de Relatórios Parciais apresentados ao CGIRCI a cada reunião trimestral, não só em relação às atividades correcionais mas para toda a Gestão da Integridade da organização.

	A UC dispõe de orientação para elaboração de relatório de gestão correcional?	O relatório de gestão correcional segue as orientações da Portaria Normativa 27/2022 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 Normativa nº 27/2022 da CGU. 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 .
	A UC define as pessoas e as atividades a serem executadas de forma compatível com as competências identificadas?	
KPA 3.4 – Componente essencial da integridade	A UC participa e contribui no processo de construção da Matriz de Riscos na organização?	Em conjunto pelas unidades Corregedoria, Auditoria Interna, Ouvidoria, Comissão de Ética e Câmara de Mediação, a Corregedoria apresenta o mapeamento de riscos de integridade a cada reunião do CGIRCI, que ocorre trimestralmente.
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

	A UC conduz projetos no âmbito do planejamento estratégico da organização?	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 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?	O questionário de percepção da integridade promovido pela CGU tem sido utilizado para este fim.
	A UC possui instrumento para avaliar o grau de confiabilidade nos resultados correcionais?	
	A UC definiu metas incrementais para a melhoria do nível de confiabilidade nos resultados correcionais?	O questionário de percepção da integridade promovido pela CGU tem sido utilizado para este fim, de modo que tais metas são avaliadas por ocasião da elaboração do Plano de Ação do Plano de Integridade da UFMS.

Fonte: CORREG/UFMS

8. INSPEÇÃO CORRECIONAL DA CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO

No dia 04/11/2022, reuniram-se, em ambiente virtual, representando a Corregedoria-Geral da União (CRG), os Auditores Jorge Arzabe (Coordenador-Geral de Promoção de Integridade do SISCOR - COPIS); Marcos Rodrigo Viriato Nascimento (Auditor Federal de Finanças e Controle/COPIS/CRG), Filipe Augusto Estorilio Silva Pinto (Auditor Federal de Finanças e Controle/COPIS/CRG) e Gilberto Ricardi (Chefe do NACOR/Regional MS); e, representando a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do (UFMS), Kleber Watanabe Cunha Martins (Corregedor) e Víctor Fernando Costa de Almeida (Técnico em Administração); para tratar da análise preliminar dos trabalhos referentes à avaliação e acompanhamento da gestão correcional da UFMS.

Iniciada a reunião, foram apresentados os objetivos do trabalho, quais sejam, identificar os pontos críticos ou oportunidades de melhoria da gestão correcional da UFMS, com vistas à elaboração de um plano de providências de curto prazo. Foi apresentada a metodologia de trabalho adotada para a elaboração da análise preliminar, a partir da extração de indicadores que permitiram um olhar transversal da gestão correcional. Esclareceu-se qual a nova dinâmica de supervisão adotada, notadamente quanto ao apoio da CRG na elaboração do plano de providências, seu monitoramento pelo Sistema e-AUD e aferição, ao final dos trabalhos, dos benefícios financeiros e não-financeiros. Ressaltou-se o foco na maximização de resultados em curto prazo e o trabalho em conjunto com as unidades correcionais supervisionadas.

Em seguida, procedeu-se à apresentação da avaliação, começando pelo indicador tempo médio para conclusão do juízo de admissibilidade. Discutiu-se, ainda, os indicadores tempo médio dos processos contraditórios concluídos; e percentual de processos disciplinares contraditórios em andamento há mais de dois anos. Tratou-se, também, do percentual de processos acusatórios com ao menos uma apenação. O Corregedor da UFMS, Sr. Kleber Watanabe, destacou que os dados apontados neste trabalho de supervisão ainda refletem o período anterior à criação da unidade de corregedoria da UFMS.

Quanto ao uso do TAC pela UFMS, verificou-se que a unidade supervisionada tem utilizado referido instrumento de forma bastante satisfatória. O auditor da CGU Rodrigo Viriato apresentou os registros no SISCOR e afirmou que tais registros indicam que, aparentemente, os registros da UFMS são confiáveis.

O Coordenador de Promoção da Integridade do SISCOR, Jorge Arzabe, fez considerações sobre a importância do uso do e-PAD para uma boa gestão. O Chefe do NACOR/MS, Gilberto Ricardi, questionou sobre a instauração de procedimentos de responsabilização de entes privados pela UFMS em decorrência dos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846/2013. Os representantes da UFMS informaram que o Reitor é a autoridade com competência para instaurar PAR e que a Corregedoria da instituição é responsável pelo juízo de admissibilidade.

O Corregedor informou, ainda, que a Pró-Reitoria de Administração é responsável pela instauração dos Processos Sancionadores quando há o descumprimento de contratos e que nos casos em que há suspeita de ato lesivo descrito na Lei Anticorrupção os processos são enviados para a Corregedoria/UFMS realizar a análise.

Após as discussões, foram delineadas **as seguintes recomendações à UFMS:**

- a) Adoção do e-PAD: uso integral do e-PAD e de suas funcionalidades, com foco na matriz de responsabilização, na Investigação Preliminar Sumária (IPS), bem como na propositura de TACs, nos casos autorizados, impulso dos procedimentos disciplinares acusatórios e supervisão das comissões.
- b) Ampliação do quadro de servidores da Corregedoria: elaboração de estudo técnico para dimensionar o total de servidores necessários para o desempenho das atividades da unidade correcional, com vistas a sensibilizar a Alta Administração da UFMS.
- c) Redução do estoque de casos aguardando juízo de admissibilidade: elaboração de estratégia para redução do estoque de casos aguardando o juízo de admissibilidade correcional.

Ao final da reunião, foram apresentadas informações sobre a metodologia de registro das constatações e recomendações no Sistema e-AUD, bem como o fluxo de supervisão definido.

O atendimento às recomendações foram registradas no sistema em março de 2023.

9. PRINCIPAIS DIFICULDADES E DESAFIOS FUTUROS

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.

Muito dos desafios da Corregedoria relacionam-se com a gestão de pessoas e do relacionamento interpessoal, assim como a linguagem e a comunicação violenta, profundamente afetadas pelo retorno presencial após período de distanciamento social, o que inevitavelmente interferiram 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. A Corregedoria vem envidando esforços para difundir os cursos entre os servidores que possuem perfil para atuar em comissões disciplinares, e buscando junto à Administração benefícios para estes servidores, a exemplo da possibilidade de trabalhar remotamente durante os trabalhos.

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.

Soma-se ao fato de que o sistema e-Pad passou a ser exigido também para as comissões disciplinares, o que certamente é uma dificuldade e um desafio para a gestão correcional, visto que não possuímos membros permanentes que atuam nesses processos, sendo muito deles docentes da Universidade, e que acumulam outras atribuições, sejam na gestão ou na área acadêmica.

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 no sistema e-Pad tem sido realizado gradativamente, de acordo com critérios de prioridade. Espera-se que a vinda da nova servidora para compor a equipe da Corregedoria supra essas defasagens, e auxilie também nas apurações preliminares de denúncias.

Outra dificuldade enfrentada pela Corregedoria é com relação às apurações disciplinares de servidores da UFMS em exercício no Humap/Ebserh, que atualmente conta com cerca de 500 servidores da UFMS cedidos, em exercício no Hospital, e tendo em vista a quantidade expressiva de apurações, em comparação às demandas internas da própria UFMS (*vide Figura 4*). 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.

A Corregedoria da UFMS vem envidando esforços para conscientizar a Superintendência do Humap/Ebserh sobre a importância de participação de servidores lotados naquele hospital em capacitações oferecidas periodicamente pela CGU/MS, considerando a defasagem de pessoal capacitado para atuarem nas comissões.

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.

Para a solução, em 2021 a Corregedoria da UFMS propôs via Ofício da Reitoria da UFMS à Ebserh, o aditamento contratual, buscando a revisão das cláusulas que versam sobre apurações disciplinares, de modo que somente o julgamento desses processos fossem encaminhados à autoridade competente, assim como é feito nos demais órgãos em que há servidores cedidos da UFMS. Até o momento, não houve devolutiva por parte da Ebserh, apesar de o assunto ter sido amplamente discutido na gestão anterior, segundo informações da Corregedora que estava na titularidade da Ebserh à época.

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](#) 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 5: Análise Swot da CORREG/RTR/UFMS

Ambiente Interno	Forças	Fraquezas
	<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); 	<ul style="list-style-type: none"> • Passivo de registro de processos nos sistemas correcionais (e-Pad) • Substituição de membros por morosidade dos trabalhos ou indisponibilidade;

	<ul style="list-style-type: none"> 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; Indicadores correccionais elaborados e divulgados (simplifica.ufms.br) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Correccional; Reconhecimento externo e convites para participar de palestras e treinamentos sobre governança, integridade e atividades correccionais; Compartilhamento de materiais para campanha de integridade por parte da CGU e da CEP; Portaria CGU nº 27/2022, consolidando entendimentos e normas da CRG, reforçando a segurança jurídica das equipes correccionais; Decreto nº 11.123/2022, delegando competência exclusiva do Reitor da Universidade para apreciar pedidos de reconsideração, afastando a insegurança jurídica da Portaria 2123/2019 do MEC, que versava sobre o assunto. 	<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 correccionais, ainda em fase de adaptação (e-Aud; e-Pad); Alta demanda correccional oriunda do Hospital Universitário em relação a servidores cedidos; Insegurança jurídica por alterações legais e jurisprudenciais; Decisões judiciais determinando a análise recursal pelo conselho superior da Universidade, sem legitimidade e competência legal.

Fonte: CORREG/UFMS

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações constantes neste Relatório, resta comprovado o esforço realizado pela Corregedoria para contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública, para apoiar a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul na execução do Programa de Integridade, com vistas a implementar um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta, e para aprimorar a sua governança institucional, que é fundamental para viabilizar a geração de valor público.

É o Relatório.

Kleber Watanabe Cunha Martins,
Corregedor-Setorial da UFMS.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Kleber Watanabe Cunha Martins, Corregedor(a)**, em 02/04/2024, às 15:32, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



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 **3897101** e o código CRC **B41B1C6A**.

CORREGEDORIA

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone:

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS