



RELATÓRIO DE GESTÃO ANUAL CORRECIONAL (ABRIL/2023 A MARÇO/2024)
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 correccional desta Unidade Setorial de Correição, no período de janeiro de 2023 a março de 2024, apontando seu retrato situacional e os compromissos traçados para o próximo mandato correccional.

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 na gestão de riscos e combate à corrupção, contribuindo para a melhoria da gestão da Administração Pública e participando 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 311-COUN/UFMS, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2023](#), que dispõe sobre o Sistema de Governança Institucional da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, estabeleceu as seguintes competências à Corregedoria, previstas no art. 82:

- I - atuar, na segunda linha, na garantia do gerenciamento eficaz dos riscos e controles internos da UFMS, com foco na melhoria contínua dos processos organizacionais;
- II - apoiar a alta administração no gerenciamento de riscos e controles internos da gestão; e
- III - assessorar, avaliar e contribuir para o fortalecimento da gestão da UFMS, especialmente para aprimoramento dos controles internos.

Na Gestão da Integridade, 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.

Na perspectiva do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (*Sitai*), compete à Corregedoria coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento da Política e do Plano de Integridade na UFMS, sob a supervisão e acompanhamento do Comitê de Gestão de Integridade, Riscos, Controle Interno, Transparência e Acesso à Informação - CGIRTICI (art. 68).

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 parcialmente 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), mediante convocação, de acordo com o perfil necessário e afeto ao objeto sob apuração.

3. RELATÓRIO DE ATIVIDADES

3.1. PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS ENVOLVENDO SERVIDORES

No período de Janeiro/2023 a Março/2024, constam 14 (quatorze) processos instaurados, sendo que, 9 (nove) deles já tiveram julgamento no período.

Quadro 1: PADs instaurados no período

	Ato de Instauração	Assunto	Situação
1	PORTARIA Nº 115-RTR/UFMS, DE 31 DE JANEIRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Assédio Moral e Sexual	PORTARIA Nº 1.553-RTR/UFMS, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023. DEMISSÃO , nos termos dos artigos 132, XIII, c/c 117, inciso IX e do artigo 132, inciso V, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Súmula nº 650, do STJ
2	PORTARIA Nº 151-RTR/UFMS, DE 8 DE FEVEREIRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Descumprimento de ordem superior e deslealdade institucional.	Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) na fase de notificação prévia do PAD.
3	PORTARIA Nº 208-RTR/UFMS, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Descumprimento do dever de exercer com zelo e dedicação as atividades docentes; de prestar aos estudantes as informações requeridas; ser assídua e pontual ao serviço; de observar as normas legais e regulamentares; e de falta de urbanidade.	PORTARIA Nº 1.256-RTR/UFMS, DE 3 DE OUTUBRO DE 2023. SUSPENSÃO POR DEZ DIAS , nos termos do inciso II do art. 127, e art. 130 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, diante da comprovada violação dos deveres funcionais impostos pelos incisos I, III, X e XI, do art. 116 da referida Lei.
4	PORTARIA Nº 248-RTR/UFMS, DE 3 DE MARÇO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Tentativa de obtenção de Incentivo à Qualificação utilizando-se de Diploma de Mestrado falso.	PORTARIA Nº 1.035-RTR/UFMS, DE 21 DE AGOSTO DE 2023. DEMISSÃO , pela adequação da conduta à infração administrativa prevista no inciso IX do art. 117, combinado com o inciso XIII do art. 132, da Lei nº 8.112.
5	PORTARIA Nº 343-RTR/UFMS, DE 23 DE MARÇO DE 2023. (SINDICÂNCIA DISCIPLINAR)	Utilização de Ata de Mestrado falsificada na contratação temporária como Professor Substituto.	PORTARIA Nº 541-RTR/UFMS, DE 9 DE MAIO DE 2023. DEMISSÃO , prevista no inciso IV do artigo 132, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cumulada com artigo 11, da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, por transgressão aos artigos 9º e 10, da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992

6	PORTARIA Nº 724-RTR/UFMS, DE 21 DE JUNHO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Ofensa física em serviço	PORTARIA Nº 16-RTR/UFMS, DE 4 DE JANEIRO DE 2024. DEMISSÃO , com fundamento no artigo 132, incisos V e VII, da Lei nº 8.112. (Reintegração por Decisão liminar em Mandado de Segurança)
7	PORTARIA Nº 1.027-RTR/UFMS, DE 21 DE AGOSTO DE 2023. (PAD SUMÁRIO)	Inassiduidade Habitual	PORTARIA Nº 1.274-RTR/UFMS, DE 5 DE OUTUBRO DE 2023. DEMISSÃO , pela adequação da conduta à infração administrativa prevista no inciso III do art. 132 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
8	PORTARIA Nº 1.280-RTR/UFMS, DE 6 DE OUTUBRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Assédio Sexual	PORTARIA Nº 255-RTR/UFMS, DE 7 DE MARÇO DE 2024. DEMISSÃO , nos termos dos artigos 132, incisos V e XIII, c/c 117, inciso IX, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, da Súmula nº 650, do Superior Tribunal de Justiça, e em atendimento obrigatório e vinculante ao Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU
9	PORTARIA Nº 1.292-RTR/UFMS, DE 9 DE OUTUBRO DE 2023. (SINDICÂNCIA DISCIPLINAR)	Falta de urbanidade reiterada em face de alunos e docente.	PORTARIA Nº 1.629-RTR/UFMS, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023. DEMISSÃO , prevista no inciso IV do artigo 132, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cumulado com artigo 11, da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, por transgressão aos artigos 9º e 10, da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.
10	PORTARIA Nº 1.454-RTR/UFMS, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Fraudes nos processos de manutenção e abastecimento da frota veicular.	Em andamento
11	PORTARIA Nº 1.630-RTR/UFMS, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023. (PAD ORDINÁRIO)	Descumprimento de normas sobre segurança da informação.	Em andamento
12	PORTARIA Nº 1.630-RTR/UFMS, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023.	Injúria racial	Em andamento
13	PORTARIA Nº 82-RTR/UFMS, DE 25 DE JANEIRO DE 2024. (PAD ORDINÁRIO)	Conduta desidiosa de docente nas atividades acadêmicas.	Em andamento
14	PORTARIA Nº 83-RTR/UFMS, DE 25 DE JANEIRO DE 2024. (PAD ORDINÁRIO)	Conduta desidiosa de técnico-administrativo nas atribuições do cargo.	Em andamento

Fonte: CORREG/UFMS

3.1.1. PENALIDADES APLICADAS A SERVIDORES

No período de abril de 2023 a março de 2024 foram aplicadas 14 penalidades disciplinares: 01 Suspensão por 10 dias; 04 Suspensões por 30 dias; 01 Cassação de Aposentadoria; 08 Demissões. Um dos processos disciplinares, sob o Rito Sumário, resultou no pedido de exoneração de uma servidora, que optou por um dos cargos ilicitamente acumulados.

Quadro 2: Penalidades aplicadas no período

Resultado	Ato Sancionador	Conduta
01 Suspensão por 10 dias	PORTARIA Nº 1.256-RTR/UFMS, DE 3 DE OUTUBRO DE 2023	Atrasos, ausências, descumprimento de plano de ensino e falta de urbanidade com alunos.
04 Suspensões por 30 dias	PORTARIA Nº 719-RTR/UFMS, DE 20 DE JUNHO DE 2023	Falta de zelo e dedicação nas atribuições do setor e na gestão de

		contrato sob sua responsabilidade
	PORTARIA Nº 816-RTR/UFMS, DE 10 DE JULHO DE 2023	Descumprimento de TAC. Inassiduidade e falta de zelo e dedicação às atribuições.
	PORTARIA Nº 940-RTR/UFMS, DE 8 DE AGOSTO DE 2023	Não atendimento às demandas institucionais; falta de zelo e dedicação às atribuições.
	PORTARIA Nº 1.551-RTR/UFMS, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023.	Não atendimento às formalidades legais em relação a exames patológicos do Humap que eram realizados em laboratório particular.
01 Cassação de Aposentadoria	PORTARIA Nº 893-RTR/UFMS, DE 27 DE JULHO DE 2023	Improbidade administrativa com enriquecimento ilícito em razão do descumprimento do regime de dedicação exclusiva.
08 Demissões	PORTARIA Nº 541-RTR/UFMS, DE 9 DE MAIO DE 2023.	Falsidade ideológica (utilização de documento alterado com informações falsas na contratação como professor substituto)
	PORTARIA Nº 1.035-RTR/UFMS, DE 21 DE AGOSTO DE 2023	Tentativa de obtenção de Incentivo de Qualificação utilizando diploma falso.
	PORTARIA Nº 1.274-RTR/UFMS, DE 5 DE OUTUBRO DE 2023	Inassiduidade Habitual
	PORTARIA Nº 1.552-RTR/UFMS, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023	Incontinência pública. Condutas tipificadas na Resolução Coun nº 127/2021
	PORTARIA Nº 1.553-RTR/UFMS, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023	Incontinência pública. Condutas tipificadas na Resolução Coun nº 127/2021
	PORTARIA Nº 1.629-RTR/UFMS, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023	Incontinência pública. Falta de urbanidade reiterada contra estudantes e servidora.
	PORTARIA Nº 16-RTR/UFMS, DE 4 DE JANEIRO DE 2024	Ofensa física na repartição.
	PORTARIA Nº 255-RTR/UFMS, DE 7 DE MARÇO DE 2024	Incontinência pública. Condutas tipificadas na Resolução Coun nº 127/2021
01 Exoneração (Opção por um dos cargos acumulados)	PORTARIA Nº 9-RTR/UFMS, DE 5 DE JANEIRO DE 2023	Acumulação ilícita de cargos públicos.

Fonte: [CORREG/UFMS](#)

3.1.2. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrados

A Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, permite a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com servidores, em alternativa à instauração de processos administrativos disciplinares, visando à eficiência, à efetividade e à racionalização de recursos públicos.

No período de abril de 2023 a março de 2024 foram celebrados 23 (vinte e três) 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:

- Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato.
- Descumprimento de contrato de afastamento parcial para pós-graduação;
- Descumprimento do regime de dedicação exclusiva;
- Não entrega de atestados nos prazos legais.

- Não atendimento às ordens superiores e deslealdade institucional;
- Participação de editais de seleção de bolsista durante o afastamento para trato da própria saúde;
- Falta de zelo na conferência de documentos exigidos no Edital de ingresso na UFMS, relativo à cota;
- Descumprimento de plano de ensino e ausências injustificadas ao Campus;
- Importunação e falta de urbanidade;
- Ausências não justificadas (docentes e técnicos);
- Descumprimento de Ação de Desenvolvimento em Serviço;
- Abordagem imprópria e inconvenientes com teor sexual;
- Convite impertinente à Chefia imediata, em detrimento da moralidade administrativa;
- Falta de zelo e dedicação nas atribuições do cargo;
- Ausências não justificadas de docente em período letivo;
- Falta de urbanidade com estudante, mediante ameaça;
- Acumulação ilícita de bolsa PET com Função de Coordenador de Curso - FCC;
- Conduta inadequada e constrangedora perante colegas e estudantes;
- Importunação a estudante por mensagens;
- Falta de urbanidade em sala de aula.

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

3.2. PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS ENVOLVENDO ESTUDANTES

No período de Janeiro/2023 a Março/2024, constam 5 (cinco) processos instaurados, sendo que, 4 (quatro) deles já tiveram julgamento no período.

Quadro 1: PADs instaurados no período

	Atto de Instauração	Assunto	Situação
1	PORTARIA Nº 570-RTR/UFMS, DE 15 DE MAIO DE 2023.	Condutas com conotação sexual	PORTARIA Nº 885-RTR/UFMS, DE 25 DE JULHO DE 2023. SUSPENSÃO POR TRINTA DIAS , por transgressão ao inciso VII do art. 5º da Resolução COUN nº 127, de 31 de agosto de 2021, e inciso II do art. 8º, c/c inciso II do art. 5º da Resolução nº 73, de 23 de agosto de 2018.
2	PORTARIA Nº 720-RTR/UFMS, DE 20 DE JUNHO DE 2023	Divulgação em rede social de que mentiu para obter auxílio estudantil.	PORTARIA Nº 1.512-RTR/UFMS, DE 21 DE NOVENBRO DE 2023. SUSPENSÃO POR TRINTA DIAS , por transgressão ao inciso II do art. 4º da Resolução Coun nº 73, de 23 de agosto
3	PORTARIA Nº 725-RTR/UFMS, DE 21 DE JUNHO DE 2023.	Condutas com conotação sexual	Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), antes do julgamento do PADE.
4	PORTARIA Nº 982-RTR/UFMS, DE 14 DE AGOSTO DE 2023.	Prática delituosa na Cidade Universitária	Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), antes do julgamento do PADE.
5	PORTARIA Nº 1.435-RTR/UFMS, DE 8 DE NOVENBRO DE 2023.	Utilização de histórico escolar falso para ingresso por cotas no Vestibular no Curso de Medicina	PADE em fase de julgamento

Fonte: CORREG/UFMS

3.2.1. PENALIDADES APLICADAS A ESTUDANTES

No período de abril de 2023 a março de 2024 foram aplicadas 9 penalidades disciplinares: 01 Suspensão por 60 dias; 04 Suspensões por 30 dias; e 04 Desligamentos.

Quadro 2: Penalidades aplicadas a estudantes no período

Resultado	Ato Sancionador	Conduta
01 Suspensão por 60 dias	PORTARIA Nº 89-GAB/FAALC/UFMS, DE 23 DE AGOSTO DE 2023	Plágio detectado em trabalho de conclusão de curso
04 Suspensões por 30 dias	PORTARIA Nº 456-GAB/CPTL/UFMS, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2022	Plagiar parcialmente obras científicas em atividade acadêmicas.
	PORTARIA Nº 885-RTR/UFMS, DE 25 DE JULHO DE 2023.	Constrangimento a membro da comunidade universitária.
	PORTARIA Nº 1.512-RTR/UFMS, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2023	Comunicação falsa de crime de falsidade ideológica em rede social, envolvendo processo seletivo de auxílio estudantil da própria estudante.
	PORTARIA Nº 494-CPTL/UFMS, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2023	Prática delituosa nas dependências do Campus.
04 Desligamentos	PORTARIA Nº 110-RTR/UFMS, DE 30 DE JANEIRO DE 2023 (dois estudantes)	Recorrer a meios fraudulentos para lograr aprovação ou recebimento em auxílios estudantis.
	PORTARIA Nº 1.347-RTR/UFMS, DE 19 DE OUTUBRO DE 2023.	Apresentação de documento institucional falsificado para lograr êxito em disciplinar
	PORTARIA Nº 1.511-RTR/UFMS, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2023.	Ingresso irregular na Cota L1

Fonte: [CORREG/UFMS](#)

3.2.2. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrados

O Regimento Disciplinar do Estudante da UFMS, permite a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com servidores, em alternativa à instauração de processos administrativos disciplinares, visando à eficiência, à efetividade e à racionalização de recursos públicos.

No período de abril de 2023 a março de 2024 foram celebrados 22 (vinte e dois) Termos de Ajustamento de Condutas, havendo um TAC proposto no presente mês, ainda sem assinatura do estudante, para fatos envolvendo condutas disciplinares consideradas de baixa lesividade/baixo teor ofensivo, nos termos da normativa citada, relacionados às seguintes condutas:

- Falta de urbanidade com membros da Secretaria Acadêmica do Curso de Direito/CPTL;
- Falta de zelo na conservação do patrimônio da UFMS. Compromisso de reparação de dano;
- Conduta com conotação sexual à colega da Empresa Júnior;
- Porte e uso de entorpecentes ilícitos no Campus;
- Falta de zelo na conservação do patrimônio da UFMS;
- Avaria em veículo da UFMS;
- Manifestação nas redes sociais de conteúdo calunioso e difamatório contra a UFMS;
- Falta de urbanidade e insubordinação durante a Residência no Hospital Veterinário da UFMS;
- Falta de urbanidade com colega de sala;
- Falta de urbanidade em grupo de Whatsapp criado para fins acadêmicos;
- Constrangimento a docentes em seus locais de trabalho fora dos horários de aula;
- Prática delituosa nas dependências do Campus;

Utilização de vestimentas utilizadas específicas de cuidado em saúde fora do ambiente hospitalar.

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

Com vistas a garantir a seriedade e o compromisso da gestão nas apurações das denúncias e comunicações registradas no sistema Fala.Br, destaca-se a integração entre a Ouvidoria e Corregedoria, cabendo à unidade correcional a supervisão, orientação e avaliação das providências de apuração adotadas pelas Unidades da Administração, se são satisfatórias ou se necessitam de atuação da Corregedoria para avocar ou complementar as investigações, comunicando ao final o resultado ao cidadão.

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 correcionais 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, Transparência e Acesso à Informação; 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 de 2023 a março de 2024, tiveram avaliação ou acompanhamento da Corregedoria 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.

Quadro 3: Atuação Correcional em 2022

Descrição	Nº de Procedimentos
Processos recebidos para avaliação, exame ou orientações	176
Processos remetidos para avaliação da Comissão de Ética	5
Processos remetidos para a Câmara de Mediação de Conflitos	2
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com servidores	23
Processos Administrativos Disciplinares instaurados (servidores)	14

Penalidades aplicadas a servidores	14
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com estudantes	22
Processos Administrativos Disciplinares instaurados (estudantes)	5
Penalidades aplicadas a estudantes	9
Atuação da Corregedoria em processos sancionadores de empresas penalizadas	11
Comunicação de crimes e improbidades ao Ministério Público Federal	12
Comunicação de crimes à Delegacia da Polícia Civil ou Federal	8

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 de sanções disciplinares aplicadas:

Figura 1: Principais motivos para a celebração de TACs e aplicação de sanções a servidores no período



Fonte: CORREG/UFMS

Figura 2: Principais motivos para a celebração de TACs e aplicação de sanções a estudantes no período



Fonte: CORREG/UFMS

4. CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

Em que pese as medidas de escassez de recursos das Instituições Federais de Ensino, no ano de 2023, a Corregedoria indicou cursos de capacitação aos servidores que integram as comissões e servidores lotados na Corregedoria.

Nesse período, as capacitações à distância e *lives* no canal do Youtube 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 em reuniões virtuais contribuíram significativamente para dirimir dúvidas e fortalecer a segurança jurídica dos trabalhos correccionais.

Assim, 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, entre outros cursos disponibilizados pelas plataformas públicas de ensino à distância.

5. ANÁLISE GERENCIAL

5.1. Identificação dos riscos de integridade

A partir de denúncias, representações e comunicações encaminhadas à Corregedoria da UFMS, um total de 176 processos foram examinados, buscando a apuração preliminar da existência de autoria e materialidade de ilícitos praticados contra a Administração, ou a comunicação a órgãos externos competentes, para as apurações cabíveis.

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 4: Exames elaborados pela Corregedoria no período de janeiro de 2023 a março de 2024

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 despreço; 	Lei nº 8.112/90: art. 116, XI; art. 117, V; 132, VII

	<ul style="list-style-type: none"> • Injúria (inclusive racial), calúnia e difamação; • Ameaça; • Agressão verbal ou física. 	
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; • 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 no ingresso do aluno, posse em concurso público, ou na obtenção de incrementos remuneratórios; • Falsidade ideológica em documentos públicos ou privados; • 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; • abordagem inconveniente e inapropriada, sem que haja intimidade com a interlocutora. • 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; • 	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; • Descumprimento da Lei de Acesso à Informações; • Ações contrárias aos interesses institucionais. • Apresentação ou publicação de trabalhos acadêmicos sem dar créditos aos autores envolvidos. 	Lei nº 8.112/90: art. 116, II, III, e XI; art. 132, IX. Lei nº 12.527/2011.
Improbidade Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimento ilícito; • Conflito de interesses com danos ao erário; • Favorecimento pessoal ou de terceiros; • Utilização ou desvio 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

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, 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 5: 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.
Apresentação de documento público ou privado falso	1. Apresentação de Diplomas e Certificados ; 2. Apresentação de histórico escolar falso no ingresso por cotas no Vestibular.	1. 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. 2. Ausência de sistema integrado de educação pública para consultar a vinculação de estudantes e períodos cursados.
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.
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.
Descumprimento do regime de dedicação exclusiva	Exercício de atividades privadas ou públicas por docente em regime de dedicação exclusiva.	Ausência de supervisão e monitoramento periódico da efetividade das atribuições no órgão e atividades externas desenvolvidas
Falsidade 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, v. 1.0, 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 (1.0) 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 4: Matriz do Modelo de Maturidade Correcional

ELEMENTOS, OU ÁREAS AVALIADAS (4 COLUNAS DA MATRIZ CRG-MM)						
	NÍVEIS X ELEMENTOS	SERVIÇOS E PAPEL DA AC (ATIVIDADE CORRECCIONAL)	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO E TRANSPARÊNCIA	GOVERNANÇA E RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL	
NÍVEIS DE MATURIDADE	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 2.1 - PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS KPA 2.2 - RESPONSABILIZAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS E ENTES PRIVADOS	KPA 2.3 - DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL	KPA 2.4 - PLANEJAMENTO	KPA 2.5 - GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES	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 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 5: 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	<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 correccional até que tenham concluído a sua avaliação. estabelecida; portanto, inexistência de macroprocessos-chave.</p>			

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 correccional, e considerando que a Corregedoria-Geral da União somente realizará a segunda rodada da Auto-avaliação em julho de 2024, a partir de um novo Modelo de Maturidade (3.0), a Corregedoria da UFMS realizou várias iniciativas com o objetivo de atingir patamares superiores nas avaliações seguintes.

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

Quadro 6: Situação atual do Modelo Correccional - Pendências

Macroprocessos-Chave	Atividade	Situação em Março de 2024
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 correccionais 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 correccional 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 correccional, 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 correccionais 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. Falta orientação da CRG/CGU quanto à metodologia.
	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 2023 foi elaborado o mapeamento das atividades da Corregedoria, e dos riscos inerentes aos principais processos e subprocessos executados na Unidade, bem como indicadores de desempenho para estes processos.
KPA 5.1 – UC reconhecida como agente de mudança	A UC possui metodologia de avaliação de cenários?	Recomendação ao CGIRCI, por ocasião da elaboração do próximo Plano de Integridade, em 2024: 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. Em 2023, a Corregedoria da UFMS foi premiada em primeiro lugar no Concursos de Boas Práticas do Ministério da Educação, com a prática "o tratamento do conflito por meio das múltiplas portas".
	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	A RESOLUÇÃO Nº 311-COUN/UFMS, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2023 , que dispõe sobre o Sistema de Governança Institucional da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, estabeleceu competências estratégicas à

	no planejamento estratégico da organização?	Corregedoria, previstas no art. 82, incluindo a designação da UC como unidade setorial do SITAL.
	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?	O questionário de percepção da integridade promovido pela CGU tem sido utilizado para este fim. A confiabilidade dos resultados correcionais são avaliados pelos baixos índices de reiteração das condutas infracionais entre os servidores que foram punidos em PAD ou celebraram TAC. Nos últimos dois biênios, das 19 demissões aplicadas, apenas há um caso de reintegração via decisão liminar, e ainda em fase de recurso de Agravo pela Procuradoria-Federal, que defende a legalidade do ato.
	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. AS AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

No ano de 2023 a Corregedoria se inscreveu no [1º Concurso de Boas Práticas](#) que visa a estimular, reconhecer e premiar atividades desempenhadas pelos órgãos e pelas entidades, que promovem o aprimoramento da governança e da integridade no âmbito do Ministério da Educação - MEC, sendo premiada com a 1ª colocação na categoria Aprimoramento da Atividade Correcional e de Aplicação da Lei Anticorrupção, com a prática "[O Tratamento de Conflitos Através das Múltiplas Portas](#)".

A prática consiste nas diversas possibilidades de resolução de conflitos interpessoais, a partir da avaliação preliminar de denúncias e representações recebidas pela Corregedoria, por meio do encaminhamento à Câmara de Mediação de Conflitos ou às psicólogas organizacionais da UFMS, orientação às autoridades sobre a mediação da chefia com os envolvidos, e também a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta.

O concurso foi uma excelente oportunidade para o compartilhamento de experiências positivas na promoção da governança e da integridade, estimulando a adoção dessas práticas nas diversas instituições de ensino, os modelos que podemos adotar como *benchmarking*.

A partir do reconhecimento, a comunidade universitária pode perceber o empenho da equipe da Corregedoria em manter um trabalho com foco nos princípios da impessoalidade, eficiência e, sobretudo, no trato humanizado nas questões disciplinares.

Figura 6: Concursos de Boas Práticas do MEC - 2023



Fonte: Agecom/UFMS

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, somados ao desinteresse recorrente de servidores em colaborar nos processos correccionais, considerando que, normalmente, acumulam as suas funções regulares com os trabalhos disciplinares.

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 correccionais 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 correccional, 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, como gestor de integridade da Unidade Setorial do SITAI, e autoridade recursal e de monitoramento da LAI, 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 de novos membros à equipe da Corregedoria supra essa defasagem, 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. 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.

Repisa-se que, 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, autoridade recursal e de monitoramento da LAI), 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](#) contemplam ações, prazos e responsáveis para superar parte das fraquezas e riscos identificados, bem como aperfeiçoar os processos correcionais.

A partir da nova avaliação (Versão 3.0), nova regulamentação das atividades correcionais deverá ser proposta ao Conselho Diretor da Universidade, e também servirá de subsídio para a elaboração do novo Plano de Integridade do triênio 2025-2027, com ações voltadas ao aperfeiçoamento das atividades 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 7: 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); • Soluções alternativas de resolução de conflitos (TAC, mediação); 	<ul style="list-style-type: none"> • Passivo de registro de processos nos sistemas correcionais (e-Pad) • 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

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 dirimir dúvidas, denunciar ou representar irregularidades; • Mapeamento de processos e riscos, e indicadores correccionais elaborados (simplifica.ufms.br) 	<p>disciplinar e atender as demandas oriundas do próprio Hospital;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade na operacionalização e acesso ao SEI e e-PAD por membros de processo; • 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 correccionais; • Compartilhamento de materiais para campanha de integridade por parte da CGU e da CEP; • Compartilhamento de Notas Técnicas com entendimentos da CRG, reforçando a segurança jurídica das equipes correccionais; • Guia Lilás, Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU e Nota Técnica CGU nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, com orientações sobre as práticas de Assédio Sexual e de outras condutas de cunho sexual, reforçando a segurança jurídica das apurações e decisões disciplinares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de afastamento para trato da saúde de servidores acusados e que demandam a realização de junta médica em processo de incidente de sanidade mental; • Alta demanda correcional oriunda do Hospital Universitário em relação a servidores cedidos; • Insegurança jurídica por alterações legais e jurisprudenciais; • Corporativismo e amenização de condutas que ensejariam punição disciplinar por membros de comissões, em contrariedade às provas e materialidade da conduta apurada. • 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 03/04/2024, às 21:56, 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 **4773090** e o código CRC **90C4E236**.

CORREGEDORIA

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone:

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS