

Relatório de Gestão Correcional

Ano de 2025



Corregedoria da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prédio das Pró-Reitorias, Térreo, Cidade Universitária. Campo Grande/MS

Contatos:

Telefone: (67) 3345-7019

E-mail: corregedoria.rtr@ufms.br

Site: <https://corregedoria.ufms.br/>

Corregedora:

Anne Caroline Silveira

Portaria nº 646-RTR/UFMS, de 14 de maio de 2025

Mandato: 14 de maio de 2025 a 14 de maio de 2027

Corregedor Substituto:

Victor Fernando Costa de Almeida

Portaria nº 665-RTR/UFMS, de 16 de maio de 2025

Equipe Técnica:

Gabriela Molina Schneider

Camilo Henrique Silva

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DA UFMS	6
2.1 DA ATUAÇÃO DISCIPLINAR DA UFMS	7
2.2 DAS COMPETÊNCIAS	8
2.3 DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRATIVA	10
2.4 DA FORÇA DE TRABALHO	11
2.5 APOIO A ALTA ADMINISTRAÇÃO	14
2.6 TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS	14
3 AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CGR - MM)	15
4 PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS	19
4.1 COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES	19
4.2 ADMISSIBILIDADES	21
4.3 PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS	22
4.4 TERMOS DE AJUSTAMENTOS DE CONDUTA	23
4.5 JULGAMENTO DE PAD E PADES	23
5 ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES	24
6 ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS	25
7 AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS	26
7.1 AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A CORREGEDORIA	26
7.2 CORREGEDORIA E OUVIDORIA PRESENTES	27
7.3 PARTICIPAÇÃO EM OFICINAS E WORKSHOPS	29
7.4 ASSINATURA DO PROTOCOLO DE INTENÇÕES COM UFGD	29
7.5 COMPOSIÇÃO DO BANCO DE TALENTOS	29
7.6 PARTICIPAÇÃO NA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL	29
7.7 ATUALIZAÇÃO DE NORMATIVOS RELATIVOS À PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E À DISCRIMINAÇÃO	30
7.8 DESTAQUE NAS BOAS PRÁTICAS RELATIVAS À PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS	30
8. PRINCIPAIS RISCOS DE FRAUDE E CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS	31
9. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS	34
10. PLANO ANUAL CORRECIONAL 2026	35
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36

1 INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Gestão Correcional foi elaborado em atendimento ao disposto no art. 34 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022. O documento apresenta, de forma objetiva e sucinta, as principais informações relativas à atuação da Corregedoria da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul no ano de 2025, visando à transparência, ao aprimoramento da atividade correcional e ao fortalecimento do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Este relatório está organizado em onze seções, incluída esta introdução. Na segunda seção é apresentada a estrutura da Corregedoria: breve introdução constando a competência regimental, informações principais sobre a atuação disciplinar, competências, estrutura organizacional, estrutura administrativa, força de trabalho, apoio da alta administração e transparência ativa dos dados e publicação dos atos processuais. Na terceira seção é apresentada a Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM). Na quarta seção estão detalhados os procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados. Na quinta seção é apresentada a análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações.

Por sua vez, consta na sexta seção a análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas. Na sétima seção são apresentadas as ações consideradas exitosas. Na oitava seção constam os riscos de fraude e corrupção identificados. Na nona seção identificou-se as principais dificuldades enfrentadas pela unidade, bem como as propostas de ações para superá-las. Na décima seção é apresentado o Plano Anual Correcional 2026. Por fim, na décima primeira seção foram apresentadas as considerações finais sobre o desempenho da unidade de correição.

2 ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DA UFMS

A Corregedoria tem a responsabilidade de prevenir e investigar irregularidades cometidas por servidores públicos federais, sejam eles estáveis, em estágio probatório, ou ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas em exercício na UFMS, em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Portaria Normativa nº 27 de 11 de outubro de 2022, [Resolução nº 73, de 23 de agosto de 2018](#) e [Resolução nº 93-CD/UFMS, de 10 de novembro de 2020](#).

Além disso, também atua na responsabilização administrativa de entes privados que tenham praticado atos lesivos em desfavor da UFMS, nos termos da Lei anticorrupção, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

As competências regimentais da Corregedoria estão previstas na [Resolução nº 540, de 10 de março de 2025](#). Conjuntamente, a unidade segue normas e diretrizes da atividade correcional no âmbito dos órgãos e entidades do SisCor, estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), dispostas na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

Dentro da estrutura organizacional da UFMS, a Corregedoria é uma unidade com dupla vinculação. Do ponto de vista administrativo, a CORREG/RTR é vinculada à Reitoria. Enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a CORREG/RTR fica sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Correição, conforme art. 2º, §2º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 c/c art. 2º, parágrafo único da Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, sendo classificada como Unidade Correccional Instituída – UCI.

2.1 DA ATUAÇÃO DISCIPLINAR DA UFMS

Apresenta-se a seguir as informações principais sobre a Corregedoria, conforme Tabela 1:

Tabela 1: Dados principais da Corregedoria:

Tabela 1: Dados principais da Corregedoria.			
Nome da Corregedoria	Sigla da Corregedoria	Endereço da Corregedoria	
Corregedoria na Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	CORREG/RTR	Prédio das Pró-Reitorias, Térreo, Cidade Universitária, Av. Costa e Silva - Pioneiros, MS, 79070-900]	
E-mail da Corregedoria	Telefone	Unidade Correccional Instituída	
corregedoria.rtr@ufms.br	(67) 3345-7019	Sim	
Dados sobre o titular da Corregedoria do [sigla do órgão/entidade]:			
Titular	Documento de nomeação	Data de Início de Mandato	Data de Término de Mandato
Anne Caroline Silveira	Portaria nº 646-RTR/UFMS, de 14 de maio de 2025	14/05/2025	14/05/2027
Nível do cargo, função ou gratificação designada para o titular ou responsável pela unidade de correição, se houver:		CD4	
Quantidade de agentes públicos que se submetem à unidade de correição		Quantidade de estudantes que se submetem à unidade de correição	
Docentes	Técnico-administrativos	41.371	
1.579*	2.046**		
A unidade de correição atua exclusivamente na condução de atividades correccionais (responsabilização de agentes públicos e entes privados)?			
Não			

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

* Quantidade inclui os docentes efetivos, substitutos e visitantes

** Quantidade de técnico-administrativos inclui os servidores que atuam no HUMAP-UFMS vinculados ao Regime Jurídico Único (RJU).

A Unidade de Correção desempenha um papel importante dentro da UFMS. Conforme detalhado na Tabela 1, esta unidade é a principal responsável pela condução e gestão de todas as ações e processos correccionais no âmbito da instituição.

Sua área de atuação é vasta, abrangendo a totalidade da comunidade acadêmica e administrativa da UFMS. A Universidade é uma instituição de grande porte e complexidade, contando com um quadro funcional substancial, composto por aproximadamente 3.240 servidores (incluindo docentes e técnicos-administrativos em educação). Além disso, a UFMS atende a uma população discente significativa, com mais de 41.000 estudantes matriculados em diversos níveis e modalidades de ensino.

Ainda, no exercício de suas atribuições, desenvolve atividades complementares voltadas ao fortalecimento da governança e da integridade institucional. Nesse contexto, destaca-se sua participação em ações conjuntas com outras unidades integrantes do Sistema Federal de Correção e do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação, promovendo a articulação institucional e o alinhamento às diretrizes nacionais. Atua, em conjunto com a Ouvidoria, como Unidade Setorial de Integridade.

Adicionalmente, a unidade atua na segunda linha, contribuindo para o gerenciamento de riscos e o aprimoramento dos controles internos, com foco na prevenção de irregularidades e no fortalecimento dos mecanismos de controle.

No âmbito dos comitês de governança, a Corregedora atua como vice-presidente do Comitê de Gestão de Integridade, Riscos, Transparência e Acesso à Informação - CGIRCI e como membro do Comitê de Gestão Digital e Comunicação - CGDIC e do Comitê de Gestão Institucional - CGI.

Por fim, a Corregedora é Autoridade de Monitoramento da Lei de Acesso à Informação, Secretária Executiva da Comissão de Ética e da Câmara de Mediação de Conflitos.

2.2 DAS COMPETÊNCIAS

No âmbito interno, as atribuições da Corregedoria da UFMS encontram-se descritas na Resolução nº 540, de 10 de março de 2025, que estabelece as competências das Unidades da Administração Central e Setorial da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

A Corregedoria é a unidade responsável pela coordenação, planejamento e organização das atividades correccionais da UFMS, e por auxiliar e orientar as Unidades da UFMS em assuntos correccionais. A Figura 1 traz um resumo das competências da unidade:

Figura 1: Síntese das competências da Corregedoria da UFMS



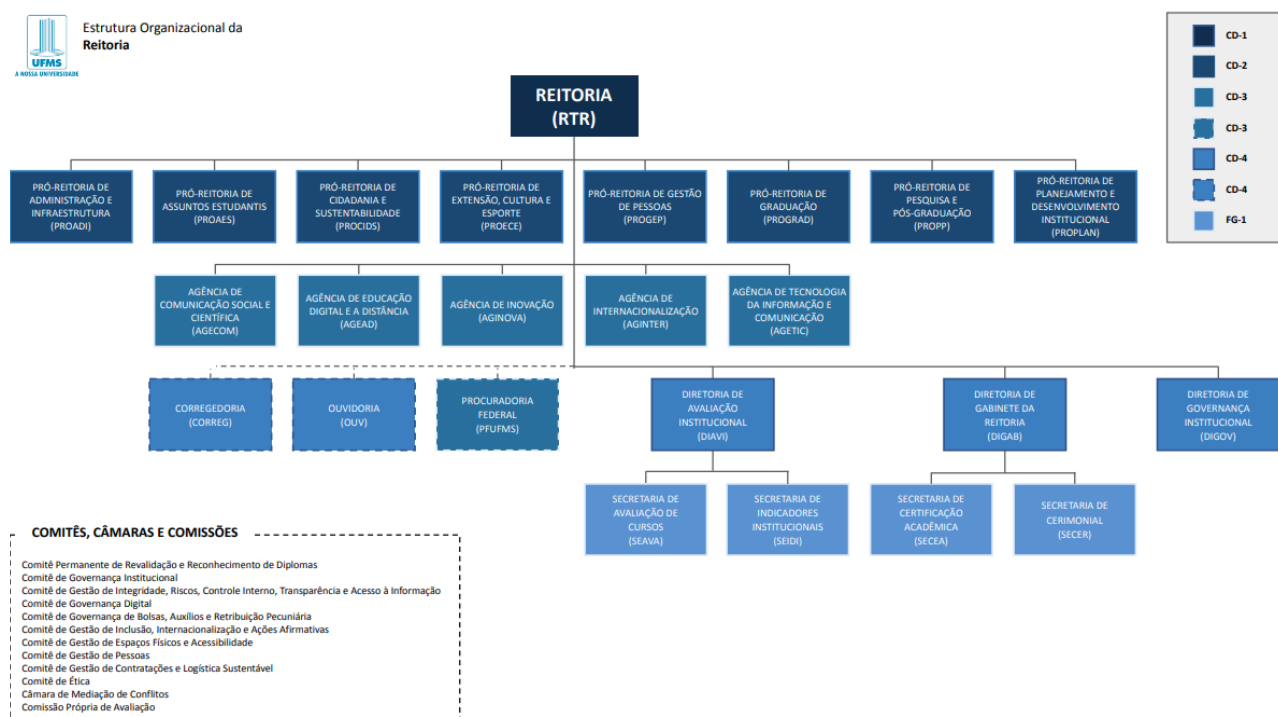
Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

A Corregedoria da UFMS atua como uma unidade estratégica de controle e integridade, dividindo suas competências em quatro pilares fundamentais: a Gestão Estratégica e Normatização, que padroniza os procedimentos e gerencia riscos; a Ação Preventiva e Educativa, focada na capacitação e difusão da ética para evitar infrações; o Juízo de Admissibilidade, responsável pela análise técnica preliminar e tratamento de denúncias; e a Instrução e Apoio Técnico, que operacionaliza os processos investigativos (como PADs e sindicâncias) e presta suporte às comissões. Em resumo, a unidade busca assegurar que as atividades universitárias ocorram dentro da legalidade, promovendo a responsabilização quando necessária, mas priorizando a transparência e a melhoria contínua da governança institucional.

2.3 DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRATIVA

Apresenta-se a seguir a estrutura organizacional da UFMS, a qual a Corregedoria está inserida, conforme a Figura 2:

Figura 2: Estrutura Organizacional da Reitoria



Fonte: Disponível em [Organograma UFMS](#).

É importante destacar que a UFMS passou recentemente por uma reestruturação. Como resultado dessa mudança, a Corregedoria agora possui um Setor de Integridade e uma Setor de Apoio à Corregedoria, com a adição de uma FG 4 e uma FG 3.

A estrutura administrativa interna da unidade é detalhada na Tabela 2, que apresenta o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança da Corregedoria da UFMS.

Tabela 2: Grau de atendimento quanto à estrutura mínima prevista na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG:

Qtde Cargo/Função	Denominação do Cargo/Função	Nível do Cargo/Função
1	Corregedor	CD4
1	Assistente em Gestão Administrativa	FG 4
1	Chefe de Setor	FG 4
1	Chefe de Secretaria	FG 3

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Devido às peculiaridades da atividade correcional, tal como a necessidade de se garantir um ambiente onde se garanta o sigilo das informações, conforme orientação dada pela CGU na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG acerca da estrutura mínima da unidade de correção, a Corregedoria da UFMS ocupa uma área exclusiva para a unidade, possuindo três estações de trabalho e mobiliário específico para atendimento ao público e desenvolvimento das atividades administrativas desta unidade, contando ainda com computadores e telefones fixos, e acesso a impressora em rede acessada por login e senha do usuário.

Neste sentido, seguindo orientação dada pela CGU na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG sobre a estrutura mínima que se entende como ideal para compor uma unidade setorial de correção, apresenta-se na Tabela 3 a seguir o grau de atendimento às condições estruturantes mínimas (instalações físicas e condições de trabalho):

Tabela 3: Grau de atendimento quanto à estrutura mínima prevista na Nota Técnica nº 350/2021/CGUNE/CRG:

ITEM	Grau de satisfação – Nota de 0 a 10 (sendo 0, inadequadas e 10, adequadas)
Localização apropriada da área dedicada às atividades de correção, de preferência afastada de locais com barulhos e ruídos excessivos (para melhor desenvolvimento dos trabalhos), ou com trânsito intenso de pessoas (para melhor desenvolvimento dos trabalhos e evitar o extravio e furto de documentos físicos).	10
Acesso restrito das instalações (especialmente para evitar o acesso a informações e dados sensíveis).	10
Alocação de efetivo de segurança para localização próxima ou dedicada ao local de realização de atividades correcionais.	10
Ambiente de tamanho satisfatório e propício às execuções das atividades intelectivas e de instrução processual - se possível, dispondo de sistema de monitoramento junto aos respectivos recintos nos quais se possam acessar informações sensíveis e confidenciais (proteção de dados).	10
Local reservado para reunião dotado de mesa e cadeiras compatíveis com esta função, datashow, armários próprios, computadores, impressora, scanner, entre outros artigos necessários ao regular desenvolvimento dos trabalhos.	10
Sala de oitivas reservada, onde se possa preservar e assegurar o sigilo das informações ali prestadas em relação ao seu ambiente externo.	10
Computadores e impressoras com boa funcionalidade, com mesas e cadeiras apropriadas à execução das tarefas, e disponibilização de outros insumos para as tarefas do dia a dia.	10
Acesso aos sistemas federais informatizados de apoio à atividade correcional (ex: CGU PAD e e-PAD)	10

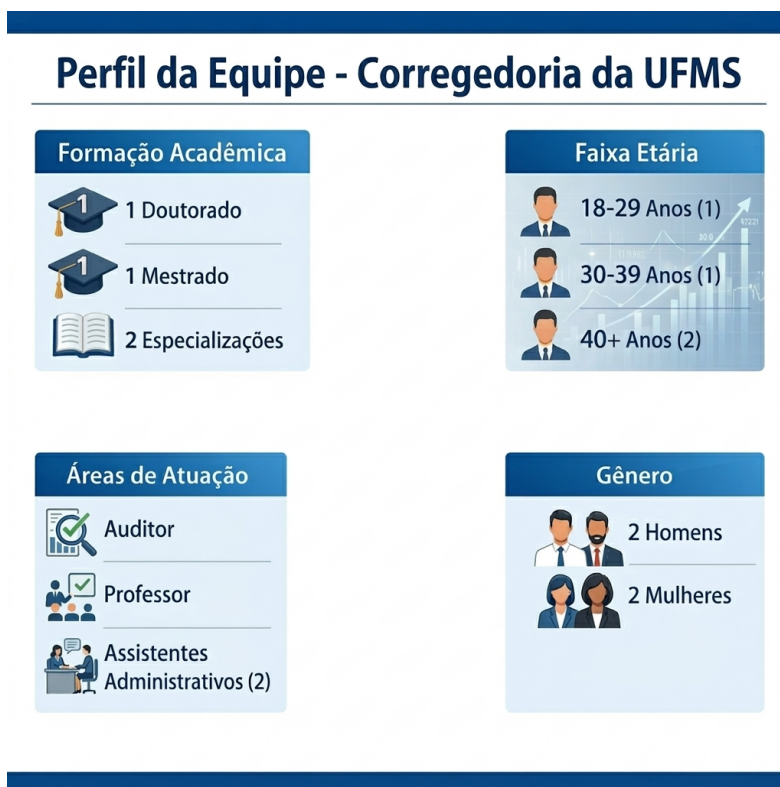
Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Em maio de 2025 houve a entrega de um novo espaço da Corregedoria, sendo duas salas, garantindo mais confidencialidade e acolhimento. As novas instalações proporcionam ambientes mais adequados para atender as demandas da Universidade e reforçam o compromisso da Instituição com a transparência, a modernização da gestão e o acolhimento da comunidade universitária.

2.4 DA FORÇA DE TRABALHO

A Figura 3 apresenta o Perfil da equipe da Corregedoria da UFMS:

Figura 3: Perfil da Corregedoria da UFMS



Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

A presente figura demonstra a composição demográfica e profissional da equipe lotada na Corregedoria da UFMS, evidenciando uma estrutura qualificada e equilibrada para o exercício das atividades correcionais. A análise fundamenta-se em quatro indicadores principais:

- Formação Acadêmica:** a unidade destaca-se pelo elevado nível de titulação de seus membros. O quadro é composto por 1 Doutor, 1 Mestre e 2 Especialistas, garantindo o embasamento técnico e científico necessário para a instrução de processos complexos. Ressaltando-se que todos com formação jurídica.
- Faixa Etária:** observa-se uma distribuição geracional equilibrada, que une o dinamismo à experiência institucional. A equipe conta com 1 integrante na faixa de 18-29 anos, 1 na faixa de 30-39 anos e 2 membros com 40 anos ou mais.
- Áreas de Atuação:** a equipe é composta por vários cargos, contando com 1 Auditor, 1 Professor e 2 Assistentes Administrativos, permitindo uma visão sistêmica da gestão universitária.

- **Distribuição de Gênero:** A Corregedoria apresenta paridade de gênero em sua composição atual, sendo formada por **2 homens** e **2 mulheres**, refletindo o compromisso institucional com a representatividade e a igualdade.

Em 2025, a equipe da Unidade Setorial de Correição da UFMS passou por mudanças significativas. O Corregedor anterior foi substituído no início de abril, após assumir a Corregedoria do Ministério das Comunicações. A nova Corregedora assumiu interinamente e foi nomeada em 14 de maio como titular da Unidade. É importante frisar que, apesar de possuir mais de 15 anos de experiência como auditora, a nova titular nunca havia trabalhado na área de correição. Ainda em maio, mais um servidor passou a integrar a força de trabalho da Unidade.

Dessa forma, a equipe atual é composta por quatro servidores, sendo dois com experiência prévia na área e dois que assumiram suas funções em 2025. Em suma, os dados revelam uma equipe enxuta, porém altamente capacitada e diversificada, apta a atuar com excelência na governança e na integridade da instituição.

A força de trabalho atual ainda não é suficiente para atender integralmente à carga de trabalho da Corregedoria, considerando tanto a quantidade de servidores e estudantes quanto a complexidade das demandas e o conhecimento técnico necessário. A UFMS aguarda a liberação de novos cargos de técnicos administrativos em educação pelo Ministério da Educação para poder fortalecer a Corregedoria, com a integração ideal de mais dois servidores para integrar a equipe, o que deverá otimizar a capacidade de resposta e a qualidade dos serviços prestados.

A seleção da equipe técnica todavia não é uma tarefa fácil. É necessário um processo criterioso, focado na busca por um perfil profissional específico que atenda às demandas e necessidades da Corregedoria, garantindo a qualidade e eficácia dos serviços prestados. Na Corregedoria, são tratados assuntos de natureza sensível, exigindo que os servidores selecionados possuam, além do perfil técnico, extrema discrição e sigilo.

Outra solução encontrada para o aumento da força de trabalho na Corregedoria foi a criação de um Banco de Talentos formado por servidores para atuação na condução de Investigações Preliminares Sumárias e Processos Administrativos Disciplinares (PAD) no âmbito da UFMS. Esse Banco de Talentos tem apoiado a Corregedoria na condução dos procedimentos correcionais trazendo uma maior celeridade.

No que tange à capacitação, em 2025, os servidores lotados na CORREG/RTR participaram de diversas ações de aprimoramento profissional voltadas a temas de interesse da área, foram totalizadas 252 horas de capacitação, resultando em uma média de 63 horas por servidor da Corregedoria ao longo do ano.

É importante ressaltar que no ano 2025 fomentamos a participação dos servidores que compõem o Banco de Talentos a participarem de cursos e eventos de capacitação, tendo sido inclusive feito o I Seminário de Integridade em que foram ministradas diversas palestras, além de quatro oficinas práticas versando sobre fluxo de denúncia, comissões disciplinares, rede de acolhimento e comissão ética e mediação

2.5 APOIO A ALTA ADMINISTRAÇÃO

A unidade de correição é formalmente vinculada à Reitoria, que representa a alta administração da organização. Essa vinculação assegura sua independência e o acesso direto às instâncias decisórias superiores.

Além dessa subordinação institucional à autoridade máxima da organização, a unidade de correição mantém um canal de comunicação direto e privilegiado com os demais gestores da alta administração, como Pró-Reitores e Diretores. Essa comunicação constante e desburocratizada é fundamental para o alinhamento das ações de correição com as estratégias e prioridades da gestão.

A participação ativa da unidade em reuniões estratégicas é um pilar essencial de sua atuação. Ela participa regularmente de Reuniões de Gestão, onde são discutidos os principais desafios e resultados da organização, e de Comitês de Governança, que são responsáveis por monitorar a aderência aos padrões de ética, transparência e conformidade. Essa inserção nos espaços de governança permite que a unidade não apenas atue de forma reativa, investigando denúncias, mas também de forma proativa, fornecendo insumos e recomendações para o aprimoramento contínuo dos processos e da gestão de riscos. A presença nesses Comitês reforça o papel da correição como um agente de integridade e um instrumento de apoio à tomada de decisão da alta administração.

2.6 TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

A CORREG/RTR mantém página na intranet e no Portal da UFMS (<https://corregedoria.ufms.br/>) com informações atualizadas, organizadas em cinco seções principais:

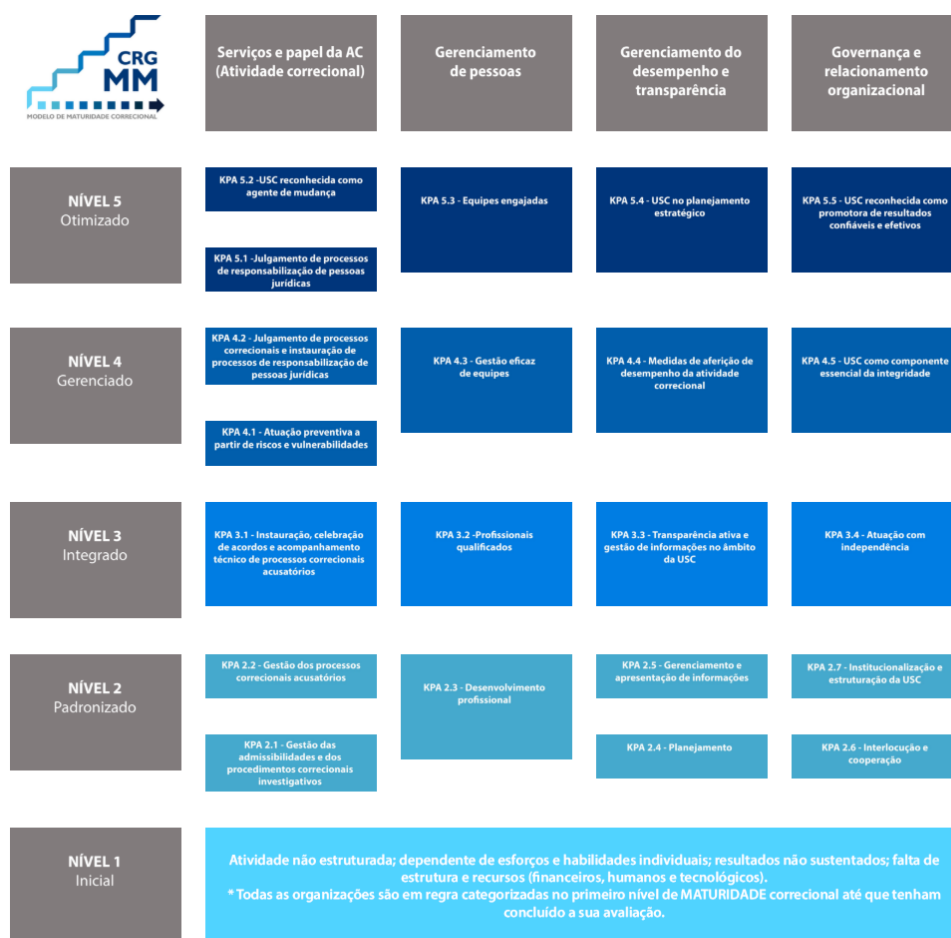
- **Institucional e Competências:** Detalha base legal (Resoluções nº 540-CD/UFMS e nº 400-COUN/UFMS), identificação do Corregedor e dados de contato.
- **Espaço das Comissões (Apoio Técnico):** Oferece orientações (manuais) e modelos de documentos para comissões de PAD, além de fluxogramas processuais (Investigação Preliminar, Sindicância, TAC e PAD).
- **Transparência e Dados Correcionais:** Apresenta tabelas de sanções e TACs aplicados (servidores, estudantes e empresas), bem como Relatórios de Gestão anuais/bianuais.
- **Integridade e Prevenção:** Contém informações sobre o Plano de Integridade, campanhas educativas ("Ética Viva") e orientações sobre impedimentos/conflito de interesses.
- **Repositório de Conhecimento:** Disponibiliza informações sobre cursos (CGU e UFMS), Notas Técnicas e Jurisprudência (ex: assédio, teletrabalho).

Por fim, cabe mencionar que o procedimento para publicação de atos processuais no boletim interno ou de serviço estão definidos pela área responsável da UFMS. O boletim oficial está em transparência ativa, publicado em formato *online*, sendo acessível por qualquer cidadão.

3 AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CGR - MM)

O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) é um instrumento prioritário da Política de Gestão Correcional desenvolvido pela Corregedoria-Geral da União (CRG) - Órgão Central do SisCor, da Controladoria-Geral da União (CGU), e tem por objetivo orientar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades correcionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, conforme Figura 4:

Figura 4: Matriz de Maturidade Correcional 3.0.



KPA: do inglês *Key Process Area* (macroprocesso-chave)

USC: Unidade Setorial de Correição

Fonte: Corregedoria-Geral da União, CRG/CGU/Portal de Corregedorias/SisCor/Modelo de Maturidade Correcional.

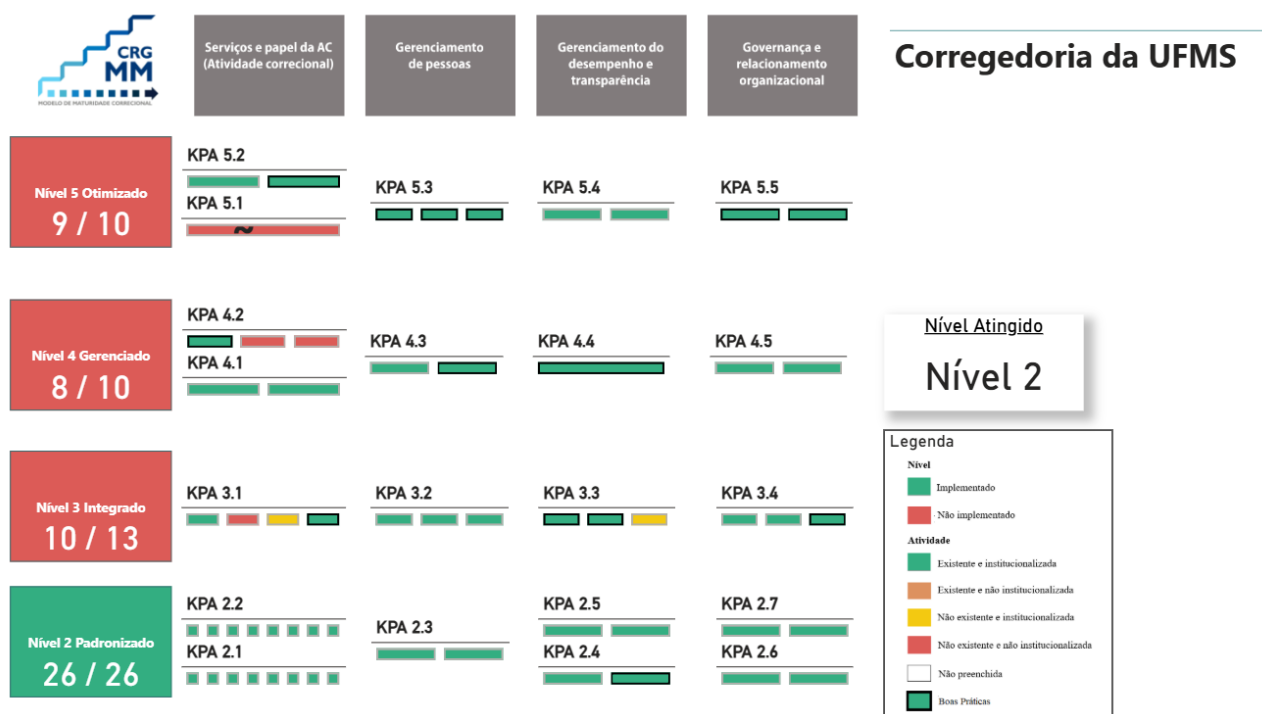
O modelo busca auxiliar as unidades setoriais de correção (USCs) na identificação de seu nível e maturidade correcional, fornecendo parâmetros para o estabelecimento do patamar de desempenho desejado, sem, contudo, limitar os gestores a um conjunto de soluções pré-determinadas. Trata-se de uma ferramenta estratégica concebida não apenas para realizar o diagnóstico do nível de maturidade correcional, mas também para orientar e dar suporte à evolução contínua para a excelência na gestão e resultados, bem como tem por objetivo refletir no fortalecimento da integridade institucional.

O CRG-MM possibilita “a avaliação do grau de maturidade correcional de uma organização pública, estruturado em 5 níveis progressivos, diferenciados pelos graus de desempenho esperados, sendo que cada um dos níveis se divide em 4 elementos que são as áreas avaliadas, com as respectivas características”¹.

Para a efetiva implementação de uma atividade prevista no CRG-MM é essencial seguir um roteiro estruturado de ações. Esse roteiro deve abranger desde o **diagnóstico detalhado da situação atual**, identificando desafios e oportunidades; passar pela etapa de **execução prática das medidas planejadas**, e, por fim, realizar as necessárias **verificações e avaliações de todo esse processo**, de modo a consolidar a atividade, permitindo ajustes e melhorias, caso necessário.

A unidade de correição encontra-se no Nível 2 (Padronizado), com meta de evolução nos itens não existente e institucionalizada (amarelo) para o implementado (verde), nos termos da Figura 5 a seguir:

Figura 5: Autoavaliação com base na Maturidade Correcional 3.0.



Fonte: e-PAD, Corregedoria-Geral da União - CRG/CGU, 2025.

Nota-se, que na avaliação realizada em 2024, a Corregedoria da UFMS foi enquadrada no Nível 2 (PADRONIZADO) de maturidade. As atividades com pendências de implantação ao modelo adotado são as descritas a seguir:

- **31. Instauração, Celebração de acordos e acompanhamento técnico de processos correcionais acusatórios**
 - 2) Dispor de competência para instaurar processos correcionais acusatórios; e
 - 3) Estabelecer fluxo para solicitação de apoio técnico para as comissões.

¹ Referencial Técnico versão 3.0, Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), Controladoria-Geral da União (CGU), maio de 2024.

- **3.3 Transparência ativa e gestão de informações no âmbito da USC**

3) Coletar informações gerenciais adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correcionais para orientar as decisões de gestão.

- **4.2 Julgamento de processos correcionais e instauração de Processos de Responsabilização de Pessoas Jurídicas**

2) Dispor de competência para julgar processos disciplinares.

3) Dispor de competência para instaurar processos de responsabilização de pessoas jurídicas

A Figura 5 demonstra que a UFMS alcançou o nível Padronizado e ainda denota que 14 ações constam atualmente no Banco de Boas Práticas da CGU. Entre as ações validadas como exemplares estão: a implementação de treinamentos regulares para disseminação de conhecimentos; uso de atas para registro de reuniões correcionais; elaboração de diretrizes internas para atividades correcionais; estabelecimento de competências exclusivas da unidade setorial de correção; monitoramento contínuo de desempenho correcional; uso do sistema ePAD para agilizar processos; capacitação em Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional; criação de grupos de discussão para boas práticas; padronização de procedimentos correcionais; divulgação de normas internas via e-mail e portal; registro de evidências em relatórios anuais; sensibilização da Administração Central para o Modelo de Maturidade Correcional; pesquisa de normativos em órgãos semelhantes; e a avaliação periódica de resultados correcionais.

Quanto aos KPAs não implementados, especialmente os itens 3.1 e 4.2, cumpre esclarecer que o exercício do poder disciplinar, no âmbito da UFMS, é atribuição exclusiva do Reitor, nos termos do Regimento Geral da Instituição. Com efeito, o artigo 7º, inciso XII, estabelece que:

Art. 7º Compete ao Reitor:

XII – exercer o poder disciplinar, no âmbito da Universidade, de acordo com o Regulamento Disciplinar do Estudante e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Dessa forma, compete ao Reitor tanto a instauração quanto o julgamento dos processos disciplinares. No que se refere aos processos de responsabilização de pessoas jurídicas, a competência para instauração é da Pró-Reitoria de Administração, cabendo igualmente ao Reitor o julgamento.

Importa destacar que tais competências decorrem de norma fixada pelo órgão colegiado máximo da Instituição e da subdelegação prevista no artigo 3º, inciso II, do Decreto nº 11.123, de 7 de julho de 2022.

Ademais, a Corregedoria da UFMS atua como unidade de apuração de denúncias, possuindo, entre outras atribuições, a instrução de procedimentos investigativos e correcionais, a emissão de juízo de admissibilidade, o arquivamento de denúncias e a proposição de instauração de Investigação Preliminar Sumária (IPS) ou de Processo Administrativo Disciplinar, além da emissão de manifestações técnicas no curso dos processos.

Nesse contexto, eventual atribuição à Corregedoria das competências de instauração e, sobretudo, de julgamento de Processos Administrativos Disciplinares geraria um indevido conflito de funções,

na medida em que o mesmo órgão passaria a concentrar atividades de apuração, formação de convencimento e decisão final. Tal concentração comprometeria a necessária imparcialidade do processo disciplinar, em prejuízo das garantias do devido processo legal.

Com relação aos avanços, um ponto de destaque em 2025 foi o estabelecimento de um acompanhamento especializado das Comissões. Um servidor, com formação em direito e conhecimento em procedimentos de comissões, foi designado para monitorar cada comissão desde sua instauração até a entrega do relatório final.

Adicionalmente, no âmbito das informações gerenciais, esta unidade mantém contato direto com a alta administração, com o objetivo de fornecer subsídios essenciais para o processo de tomada de decisão estratégica.

Por fim, apresenta-se a seguir as **ações** necessárias para alcançar o nível alvo almejado pela Organização, conforme Tabela 4:

Tabela 4: Plano de Ação para atingimento do nível de maturidade almejado:

KPA	ATIVIDADE	OBJETIVO	ETAPA	AÇÃO NECESSÁRIA	RESPONSÁVEL	PRAZO
3.1 Instauração, Celebração de acordos e acompanhamento técnico de processos correccionais acusatórios	3) Estabelecer fluxo para solicitação de apoio técnico para as comissões.	Elaboração de diretriz para fluxo de solicitação de apoio técnico.	Inicial	Redigir uma Instrução Normativa da Corregedoria	Titular da USC e equipe técnica	Ago/2026
		Registro inicial de fluxos em sistemas correccionais.	Intermediário	Mapear fluxos atuais nos Sistemas Correccionais		Set/2026
		Capacitação das comissões para uso do fluxo.	intermediário	Treinamento para comissões (alinhado PDP 2026/Plano Integridade).		Nov/2026
		Avaliação e ajuste do fluxo com testes.	Final	Testar nos processos mapeados e realizar os ajustes, se necessário		Mar/2027
3.3 Transparência ativa e gestão de informações no âmbito da USC	3) Coletar informações gerenciais adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correccionais para orientar as decisões de gestão.	Mapear e revisar processos e riscos atuais da USC para identificar gaps de transparência.	Intermediário	Revisão de Processos e Riscos da USC		Jun/2026
		Identificar e priorizar riscos de integridade	Inicial	Análise e gestão dos riscos de integridade		Jul/2026
		Automatizar coleta de dados gerenciais para agilizar	Inicial	Automação dos Processos da USC		Ago/2026

		decisões e transparência ativa.				
		Analisar não conformidades recorrentes para propor correções preventivas.	Intermediário	Análise de Não Conformidades na USC		Jul/2026
		Mapear interseções entre unidades para integração de informações gerenciais.	Inicial	Análise das interseções das unidades da instituição		Ago/2026

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

4 PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

Este item, detalha o volume e a natureza das atividades de apuração e responsabilização conduzidas pela Corregedoria da UFMS ao longo do ano de 2025. Esta seção demonstra a atuação correcional e o fluxo completo das demandas, desde a comunicação inicial de irregularidades até a conclusão dos processos e a aplicação de sanções ou a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs). Os dados aqui apresentados refletem o compromisso da unidade com a legalidade, a imparcialidade e a transparência na gestão da disciplina institucional.

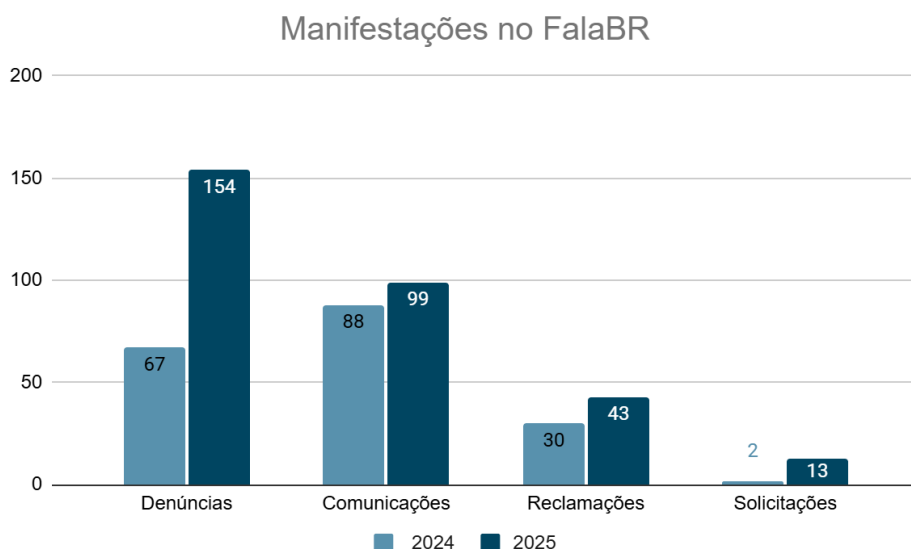
4.1 COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES

A ferramenta utilizada para o registro e acompanhamento das manifestações é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR, sistema mantido pela Controladoria-Geral da União (CGU), no qual os usuários podem registrar manifestações e pedidos de acesso à informação, acompanhar seu andamento e receber as respostas encaminhadas pela Instituição.

No ano de 2025, foram recebidas 1.083 manifestações na Ouvidoria da UFMS, por meio da Plataforma, abrangendo tanto manifestações de ouvidoria quanto pedidos de acesso à informação. Desse total, 844 correspondem a manifestações de ouvidoria, compreendendo reclamações, solicitações, denúncias, sugestões, elogios e comunicações; e 239 correspondem a pedidos de acesso à informação, registrados no âmbito do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC).

A Corregedoria destacou-se como a unidade com maior volume de manifestações analisadas em 2025, sendo responsável por responder à 309 manifestações, sendo: 154 denúncias, 99 comunicações, 43 reclamações e 13 solicitações. A figura a seguir faz uma comparação entre quantidade de manifestações entre os anos de 2024 e 2025.

Figura 6: Comparação entre a quantidade de manifestações dos anos de 2024 e 2025



Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Verifica-se um expressivo aumento na quantidade total das manifestações, passando de 187 em 2024 para 309 em 2025, o que representa um crescimento de 65,24%. Esse avanço foi impulsionado especialmente pelas denúncias, que saltaram 129,85% (de 67 para 154), e pelas solicitações, com 550% (de 2 para 13), enquanto comunicações (+12,50%) e reclamações (+43,33%) também contribuíram para o total. Esse fenômeno reflete maior engajamento da comunidade acadêmica com os canais de integridade, fortalecendo a transparência e a governança institucional.

Este aumento no número de manifestações registradas, em comparação com o período anterior, é um reflexo direto e visível da intensificação da ação Corregedoria e da Ouvidoria ao longo do ano de 2025. Essa atuação proativa e presente não se limitou à mera recepção de denúncias, mas focou significativamente na transparência e na comunicação com o público.

Dentre as diversas iniciativas, destacam-se:

- **Ampla Divulgação de Canais:** foi realizado um esforço concentrado para levar ao conhecimento do público interno e externo a existência e a funcionalidade da plataforma FalaBR, a ferramenta oficial de manifestações.
- **Garantia de Proteção ao Denunciante:** a confiança foi reforçada pela clara comunicação e conhecimento das políticas de proteção ao denunciante de boa-fé, assegurando o anonimato e a não retaliação.
- **Estabelecimento da Rede de Acolhimento:** a implementação da rede de acolhimento demonstrou o compromisso da instituição não apenas com a punição, mas também com o suporte às vítimas e a promoção de um ambiente mais seguro e ético.

Essas ações de conscientização, proteção e suporte consolidaram a percepção de que a instituição não apenas valoriza, mas também age com seriedade diante das manifestações. O aumento das manifestações, portanto, não sinaliza um aumento de irregularidades, mas sim um reforço da confiança na capacidade de resposta e na integridade da instituição, que vem sendo solidificada progressivamente ao longo do tempo como um ambiente seguro e responsável para a comunicação de desvios e sugestões.

As comunicações, denúncias e reclamações encaminhadas à Corregedoria referiram-se à conduta de servidores, terceirizados ou estudantes. Das 253 denúncias e comunicações após uma análise prévia foram instaurados 134 Investigações Preliminares, nos termos da Tabela 5 a seguir:

Tabela 5: Comunicações de irregularidades recebidas em 2025.

ENQUADRAMENTO	DENÚNCIAS - OUVIDORIA (FALA.BR)	
	Comunicações e denúncias	Porcentagem
ENCAMINHADAS PARA APURAÇÃO	134	52%
ARQUIVADAS	119	48%
TOTAL	253	100%

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Das comunicações recebidas, verificou-se que, após a triagem Inicial, 48% das denúncias recebidas não prosperaram para nenhum tipo de investigação posterior, ou seja, foram arquivadas, pois não continham indícios mínimos de autoria, de materialidade ou não constituem matéria passível de responsabilização disciplinar.

Vale ressaltar, que a baixa qualidade do conteúdo das comunicações inviabiliza o prosseguimento de uma parcela destas, pois os usuários não fornecem elementos suficientes e, por haver anonimato, não é possível que a Ouvidoria peça a complementação ao usuário.

4.2 ADMISSIBILIDADES

Em 2025, com relação às 134 (cento e trinta e quatro) Investigações Preliminares Sumárias - IPS, 63 (sessenta e três) continuam em andamento, nos termos da Tabela 6. Dentre as recomendações emitidas, 48 (quarenta e oito) para arquivamento, 12 (doze) para proposta da celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), 11 (onze) para instauração de Processo Administrativo Disciplinar sendo 9 para servidores e 2 para estudantes.

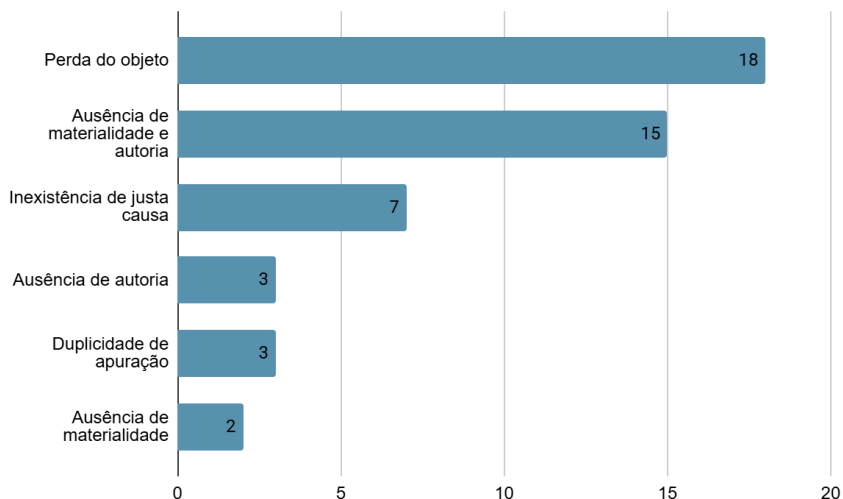
Tabela 6: Admissibilidades realizadas.

INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR SUMÁRIA (IPS)	RECOMENDAÇÕES			
	Arquivamento	TAC	PAD	PADE
Em Andamento	48	12	9	2

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Dentre os processos arquivados na fase de admissibilidade, apresenta-se na Fig. 7 a seguir os principais motivos:

Figura 7: Motivos para arquivamento da admissibilidade.



Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

4.3 PROCESSOS CORRECCIONAIS INSTAURADOS

No que tange aos processos de apuração, a Corregedoria da UFMS atua em relação a processos que envolvem tanto servidores quanto estudantes. Em 2025, foram instaurados 11 (onze) processos correccionais pela Corregedoria, conforme detalhado na Tabela 7:

Tabela 7: Comparação entre a quantidade de processos instaurados dos anos de 2024 e 2025

Processos Correccionais	2025
PAD	9
PADE	2
TOTAL	11

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

4.4 TERMOS DE AJUSTAMENTOS DE CONDUTA

Em 2025, a Corregedoria celebrou 12 (doze) Termos de Ajustamento de Conduta. Somados a esses atualmente estão sendo acompanhados 30 (trinta) processos correcionais, conforme Tab. 8 a seguir:

Tabela 8: Termos de ajustamento de conduta (TAC).

Situação	Quantidade
Em monitoramento	27
Encerrados	3
TOTAL	30

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Os Termos de Ajustamentos de Conduta celebrados em 2024 e 2025 tratando principalmente dos seguintes objetos de apuração: falta de urbanidade, zelo, assiduidade e lealdade; não comparecimento à reuniões; inobservância das normas legais e regulamentares; desrespeito ao sigilo. Os Termos de Ajustamentos de Conduta, atualmente, são propostos pela Corregedoria e pelo Dirigente da Unidade, sendo fiscalizados pela chefia imediata ou coordenador do Curso.

4.5 JULGAMENTO DE PAD E PADES

Em 2025, foram julgados 7 processos disciplinares, sendo 5 PAD e 2 PADES conforme Tabela 9:

Tabela 9: Julgamentos de processos disciplinares.

Enquadramento	Total
Arquivamento	1
Penalidade de Advertência	1
Penalidade de Demissão	3
Desligamento de estudante	2
TOTAL	7

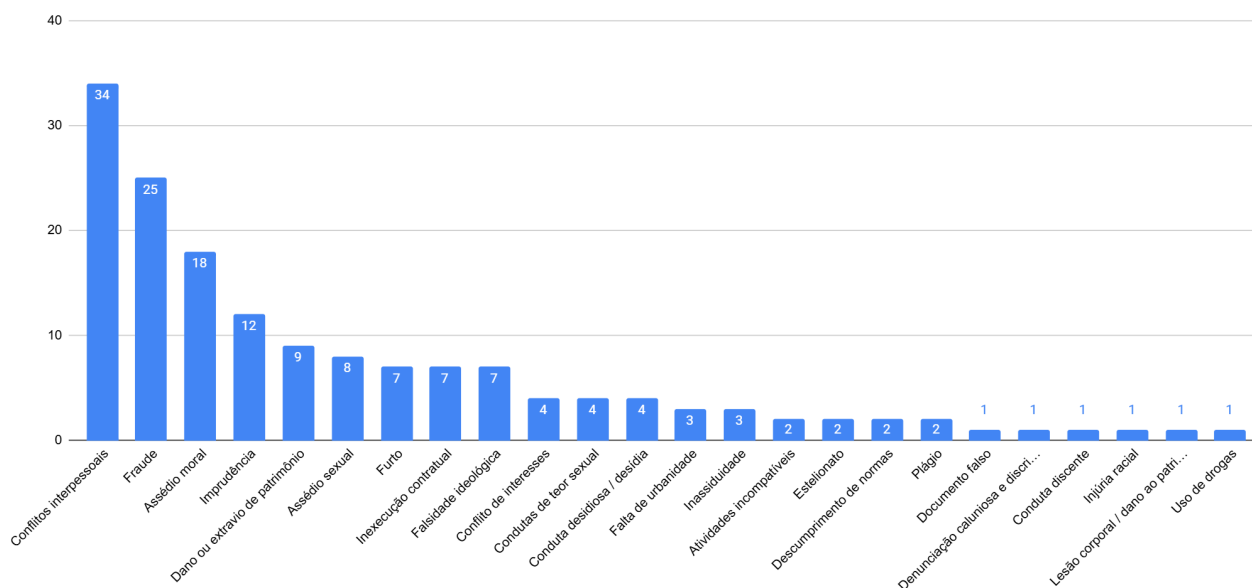
Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Por fim, cabe mencionar que em 2025 ficaram pendentes de conclusão 12 processos correcionais, sendo 5 PAD e 7 PADES.

5 ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

A seguir, apresenta-se os principais motivos das apurações que foram instaurados no âmbito da Corregedoria da UFMS ao longo do ano de 2025, estão sintetizados na Figura 8.

Figura 8: Principais motivos das apurações realizadas pela unidade de correção.



Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

Os dados de 2025 confirmam a necessidade de fortalecimento das ações correccionais dentro da UFMS, principalmente na prevenção de ilícitos administrativos. Nesse sentido, a Corregedoria da instituição segue comprometida com a transparência, integridade e eficiência administrativa, atuando de forma estratégica para aprimorar a gestão da atividade correccional.

A análise gerencial revela que, de um total de 159 casos, os conflitos interpessoais lideram com 34 ocorrências (cerca de 21%), seguidos por fraude (25 casos, 16%), assédio moral (18 casos, 11%), imprudência (12 casos, 8%) e dano ou extravio de patrimônio (9 casos, 6%). Esses cinco motivos concentram cerca de 62% das apurações, destacando vulnerabilidades em relações interpessoais, condutas éticas e gestão patrimonial.

6 ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS

A comunidade universitária da UFMS possui cerca de 3.600 servidores e mais de 41.000 estudantes e isso torna os conflitos interpessoais uma ocorrência natural. A relevância desse problema é evidenciada pelo fato de que essas demandas representam quase 25% dos casos na Corregedoria, o que motivou a criação da Câmara de Mediação de Conflitos.

A Câmara está apta a mediar qualquer conflito interpessoal envolvendo docentes, técnicos-administrativos ou estudantes, desde que o desentendimento tenha origem nas atividades acadêmicas ou administrativas e ambas as partes concordem voluntariamente com a mediação. Entre os exemplos de situações passíveis de mediação estão: falta de urbanidade, desapeço no ambiente de trabalho, condutas antiéticas, entre outros.

Em 2025, outra solução implementada foi a atuação preventiva e proativa, com foco em levar informação a gestores, servidores e estudantes da UFMS. Isso se deu por meio de iniciativas como o Seminário de Integridade e a ação "Corregedoria e Ouvidoria Presentes", realizada em todos os dez municípios em que a UFMS se faz presente, conforme detalhado no item 7.2 e 7.3.

Ainda, a prevalência de conflitos interpessoais sinaliza necessidade de reforço em treinamentos sobre ética e convivência, que está previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2026. Além disso, para 2026, foram incluídas disciplinas transversais alinhadas ao Núcleo de Formação Formação Cidadã, aprovado nos Projetos Pedagógicos de todos os Cursos de graduação, e pelo Conselho de Graduação. As disciplinas versarão sobre Vida, Cidadania e Sustentabilidade; Inteligência Artificial; e Empreendedorismo e Inovação, sendo oferecidas na modalidade a distância pelo AVA UFMS.

Outra ação relevante adotada como solução adotada consiste na participação sistemática da Corregedoria nas reuniões semanais da equipe de gestão da UFMS. Nessas ocasiões, temas recorrentes ou de maior impacto institucional são apresentados de forma consolidada aos dirigentes, resguardadas as informações sensíveis e a identidade das partes, possibilitando a adoção tempestiva de medidas corretivas e preventivas pelas unidades responsáveis.

As ações de conscientização e comunicação institucional, aliadas à atuação integrada entre Corregedoria, Ouvidoria e áreas de gestão, contribuem para o aprimoramento contínuo dos serviços prestados, o fortalecimento da cultura de integridade e a qualificação das relações interpessoais no ambiente universitário.

Nesse contexto, a Corregedoria consolida-se como importante instrumento de apoio à gestão, ao fornecer subsídios qualificados para a tomada de decisão, a identificação de riscos institucionais e o aperfeiçoamento de processos administrativos.

7 AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

Além das atribuições legais de competência da Corregedoria, no ano de 2025 foram realizadas ações adicionais, conforme abaixo detalhado.

7.1 AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A CORREGEDORIA

A Corregedoria intensificou ações de conscientização sobre o uso da unidade como ferramenta de aprimoramento dos serviços institucionais e de defesa dos usuários dos serviços públicos, tendo realizado as seguintes atividades:

- Palestra na Semana Pedagógica, com o tema “Ouvidoria e Corregedoria na Melhoria do Ambiente Acadêmico”, realizada em 13/02/2025;
- Palestra na semana de formação de coordenadores de curso de graduação da UFMS – 2025, com o tema “Como atuar contra o assédio e a discriminação?”, realizada em 18/02/2025;
- Participação na Recepção institucional da UFMS, com entrega do guia para realização de denúncias de assédio e discriminação na UFMS, em 11/03/2025;
- Reunião com DCE e representantes dos professores e dos técnicos para fortalecer enfrentamento ao assédio, em 19/03/2025;
- Reunião com servidores do Inbio, em 20/03/2025, com início da ação Ouvidoria Presente;
- Reuniões da Comissão Institucional para Ações de Enfrentamento ao Assédio, em 11/04 e 29/04/2025;
- Participação do Lançamento da plataforma do programa UFMS em Ação, em 22/04/2025;
- Participação em evento “Vamos falar sobre assédio?”, promovido pelo Pet Saúde Equidade, em 25/04/2025;
- Participação no corredor da saúde – UFMS, em 30/04/2025;
- Reunião com a Comissão Própria de Avaliação - CPA da UFMS, sobre a análise de comentários na Avaliação Institucional, ocorrida em 12/05/2025;
- Reunião da Comissão Institucional para Ações de Enfrentamento ao Assédio com a Reitoria, para entrega do relatório final, em 14/05/2025;
- Participação no Corredor da Saúde Mental, em 24/09/2025;
- Reunião da Comissão de Assessoramento aos assédios com o setor psicossocial da UFMS, em 09/10/2025;
- Inauguração do Anexo da Reitoria (inaugurada a Ouvidoria, Corregedoria, PFUFMS, Diavi, Sala de Reuniões e Auditoria), bem como a Sala de Reuniões da Reitoria, em 15/05/2025; e
- Reunião da Comissão de Assessoramento de Ações de enfrentamento ao assédio da UFMS, em 15/12/2025.

Cabe destacar que em 2025 o foco da Corregedoria foi em ações de conscientização junto à comunidade universitária, por meio da ação “Corregedoria e Ouvidoria Presentes”, que será detalhada a seguir.

7.2 CORREGEDORIA E OUVIDORIA PRESENTES

A ação “Corregedoria e Ouvidoria Presentes” destacou-se, em 2025, como uma iniciativa estratégica da Ouvidoria voltada ao fortalecimento da integridade, da transparência e da participação social no âmbito da UFMS. Desenvolvida no contexto do Programa Reitoria Presente, integrada à iniciativa UFMS em Ação, e também vinculada ao Programa “Sou Mulher UFMS”, a ação teve como objetivo aproximar as instâncias de escuta e apuração da comunidade universitária, promovendo maior compreensão sobre seus papéis institucionais e incentivando o uso qualificado dos canais de manifestação.

Com abordagem preventiva, educativa e itinerante, a iniciativa foi executada em todas as unidades da Universidade (Administração Central, Unidades Setoriais da Cidade Universitária e Câmpus) por meio de encontros segmentados com gestores, servidores e estudantes. Ao longo de aproximadamente 100 dias, foram realizados 82 encontros presenciais, alcançando cerca de 4.000 participantes e percorrendo aproximadamente 5.000 km, o que evidencia a amplitude territorial e o esforço institucional de interiorização da ação.

Abaixo seguem as datas de realização da ação em todas as unidades da UFMS:

- Primeira etapa - Início da Ação Corregedoria e Ouvidoria Presentes, em 31/07/2025, de manhã e à tarde, aos servidores das Unidades da Administração Central - UACs e no dia 01/08/2025 aos servidores da Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação - Agetic, pela manhã.
- Segunda etapa - Execução da Ação “Corregedoria e Ouvidoria Presentes”, às Unidades da Administração Setorial - UASs da Cidade Universitária, nas seguintes datas e unidades:
 - 05/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição - FACFAN;
 - 05/08/2025, no período da tarde, na Faculdade de Artes, Letras e Comunicação - FAALC;
 - 05/08/2025, no período da noite, aos estudantes da Agência de Educação Digital e a Distância - Agead, de forma remota;
 - 06/08/2025, no período da manhã, no Instituto de Biociências - INBIO;
 - 07/08/2025, no período da tarde, na Faculdade de Educação - FAED;
 - 12/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Computação - FACOM;
 - 12/08/2025, no período da tarde, no Instituto de Química - INQUI;
 - 13/08/2025, no período da manhã, no Instituto Integrado de Saúde - INISA;
 - 14/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Medicina - FAMED;
 - 19/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia - FAMEZ;
 - 19/08/2025, no período da tarde, no Fórum de Coordenadores de Pós-Graduação;
 - 20/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Odontologia - FAODO;

- 20/08/2025, no período da tarde, na Faculdade de Ciências Humanas - FACH;
- 21/08/2025, no período da manhã, no Instituto de Física - INFI;
- 28/08/2025, no período da manhã, na Faculdade de Direito - FADIR;
- 01/09/2025, no período da manhã, na Escola de Administração e Negócios - ESAN;
- 2/09/2025, no período da manhã, na Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia - Faeng;
- 03/09/2025, no período da manhã, no Instituto de Matemática - Inma;
- Terceira etapa - Execução da Ação “Corregedoria e Ouvidoria Presentes”, às Unidades da Administração Setorial dos Câmpus, nas seguintes datas e unidades:
 - 08 e 09/09/2025, no CPCS;
 - 25/09/2025, no Câmpus de Nova Andradina - CPNA;
 - 29/09/2025, no Câmpus de Coxim - CPCX;
 - 2 e 03/10/2025, no Câmpus de Três Lagoas - CPTL;
 - 13 e 14/10/2025, no Câmpus de Paranaíba - CPAR;
 - 27/10/2025, no Câmpus do Pantanal em Corumbá - CPAN;
 - 28 e 29/10/2025, no Câmpus de Aquidauana - CPAQ;
 - 4 e 05/11/2025, no Câmpus de Naviraí - CPNV; e
 - 05/11/2025, no Câmpus de Ponta Porã - CPPP.
- Quarta etapa - Conclusão da ação com a execução do 1º Seminário de Integridade da UFMS, em 24 e 25/11/2025.

Os resultados obtidos, bem como as percepções trazidas pela comunidade universitária nas pesquisas de satisfação realizadas ao longo da ação, demonstram elevado impacto institucional, com avaliação positiva quanto à clareza, relevância e utilidade dos conteúdos apresentados. Observou-se aumento significativo da compreensão sobre o funcionamento da Ouvidoria e da Corregedoria, bem como fortalecimento da confiança nos canais institucionais de escuta. A ação contribuiu, ainda, para a qualificação das manifestações registradas, redução de equívocos quanto às atribuições das unidades e maior alinhamento das unidades administrativas quanto aos fluxos de tratamento das demandas.

Destaca-se, também, a integração da iniciativa com políticas institucionais voltadas à promoção de direitos e prevenção de irregularidades, especialmente no que se refere ao enfrentamento aos assédios e à discriminação, bem como à divulgação de normativos, fluxos e instrumentos institucionais. Como desdobramento das percepções coletadas durante a execução da ação, foi realizado o 1º Seminário de Integridade da UFMS, ampliando o debate institucional sobre governança, ética e prevenção de riscos.

Como resultado, a ação consolidou-se como uma boa prática institucional, contribuindo para o fortalecimento da cultura de integridade, para a ampliação da transparência ativa e para o aprimoramento contínuo dos processos de escuta e resposta institucional, reforçando o papel estratégico da Ouvidoria na governança universitária.

7.3 PARTICIPAÇÃO EM OFICINAS E WORKSHOPS

A UFMS assegura a participação coordenada de suas funções de integridade em eventos voltados ao público externo. Nos últimos 12 meses, destaca-se a atuação conjunta da Corregedoria, Ouvidoria e Auditoria Interna no 1º Seminário de Integridade da UFMS (novembro de 2025). O evento contou com a presença da Alta Administração e serviu de palco para a assinatura do Protocolo de Intenções com a UFGD, onde as três unidades de controle se comprometeram formalmente com ações conjuntas de fortalecimento da integridade e cooperação formativa.

Além disso, a maturidade alcançada pela instituição (Nível 3 do MMIP/CGU) resultou em convites para que as equipes de integridade palestrassem em órgãos federais, como o Ministério do Meio Ambiente e o Ministério dos Transportes, em 2025. Nessas oportunidades, a UFMS compartilhou sua experiência na estruturação de programas de integridade e gestão de riscos com o público externo. A participação da Auditoria Interna na organização do Congresso Brasileiro de Auditoria e Controle Interno, sediado na UFMS, também reforça o cumprimento deste critério por meio da atuação integrada das funções de controle.

7.4 ASSINATURA DO PROTOCOLO DE INTENÇÕES COM UFGD

A UFMS assegura a participação coordenada de suas funções de integridade em eventos voltados ao público externo. Nos últimos 12 meses, destaca-se a atuação conjunta da Corregedoria, Ouvidoria e Auditoria Interna no 1º Seminário de Integridade da UFMS (novembro de 2025). O evento contou com a presença da Alta Administração e serviu de palco para a assinatura do Protocolo de Intenções com a UFGD, onde as três unidades de controle se comprometeram formalmente com ações conjuntas de fortalecimento da integridade e cooperação formativa.

7.5 COMPOSIÇÃO DO BANCO DE TALENTOS

Um dos principais desafios da Corregedoria sempre residiu na dificuldade de encontrar servidores para integrar as comissões apuratórias e disciplinares. Para solucionar essa questão, foi encaminhado um ofício a todas as unidades da UFMS solicitando a indicação de, no mínimo, dois servidores. Essa iniciativa permitiu a criação de um Banco de Talentos, cujos membros estão recebendo capacitação para atuar nas comissões.

7.6 PARTICIPAÇÃO NA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

A Corregedoria desempenha um papel de apoio à governança institucional, participando de reuniões estratégicas semanais com a equipe de gestão da UFMS. Além disso, integra os Comitês de apoio à governança, tais como: Comitê de Governança Institucional (CGI), Comitê de Governança Digital (CGD) e Comitê de Gestão de Integridade, Riscos, Controle Interno,

Transparência e Acesso à Informação (CGIRCI). Neste último, a Corregedoria atua como vice-presidente, com participação ativa nas reuniões realizadas.

7.7 ATUALIZAÇÃO DE NORMATIVOS RELATIVOS À PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E À DISCRIMINAÇÃO

A Corregedoria participou na estruturação e no aprimoramento do arcabouço institucional de prevenção e enfrentamento aos assédios e à discriminação, atuando de forma articulada com a Ouvidoria e a PROCIDS.

Na revisão da Política institucional, contribuiu para o aperfeiçoamento da redação normativa, com foco na linguagem cidadã, na clareza dos fluxos de acolhimento e denúncia e na garantia de proteção às pessoas envolvidas, em consonância com a legislação vigente e as diretrizes federais. Assim, após o trabalho conjunto das unidades, foi aprovada pelo Conselho Universitário da UFMS a Resolução nº 413-COUN/UFMS, de 1º de julho de 2025, que estabelece a atual Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Discriminação da UFMS.

Na elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento (2025–2027), aprovado por meio da Resolução nº 611-CD/UFMS, de 27 de agosto de 2025, participou da definição de diretrizes, ações, indicadores e mecanismos de monitoramento, assegurando aderência às orientações da Portaria MGI nº 6.719/2024 e integração com os instrumentos de governança institucional.

Ademais, teve atuação central na construção da Instrução Normativa Conjunta nº 4 – Procids/Correg/OUV-UFMS, de 24 de julho de 2025, que estabelece os procedimentos para a atuação da Rede de Acolhimento no âmbito da UFMS, com ênfase na escuta qualificada, no sigilo, na não revitimização e na definição clara dos fluxos de encaminhamento e registro, consolidando um modelo institucional integrado, humanizado e tecnicamente orientado para o tratamento dessas situações.

7.8 DESTAQUE NAS BOAS PRÁTICAS RELATIVAS À PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS

Cabe por fim, mencionar o Acórdão nº 505/2025-TCU-Plenário, apostilado pelo Acórdão 1.227/2025-TCU-Plenário (TC 007.263/2024-4), que avaliou sistemas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual das Universidades Federais, considerando normas e boas práticas de referência.

A UFMS ganhou destaque em ações de acolhimento e orientação às pessoas em situação de assédio (item IV), com definição de protocolos/orientações específicas para apuração de casos de assédio e adoção de perspectiva de gênero na condução de processos. Especificamente, ainda foi trazido como boa prática a página institucional dedicada à divulgação de pareceres, cartilhas e orientações da AGU/CGU sobre assédio, estudos temáticos, vídeos explicativos sobre Ouvidoria e

Corregedoria, e link direto para a política de prevenção ao assédio, servindo como referência para recomendações do TCU (itens 120, 123, 152).

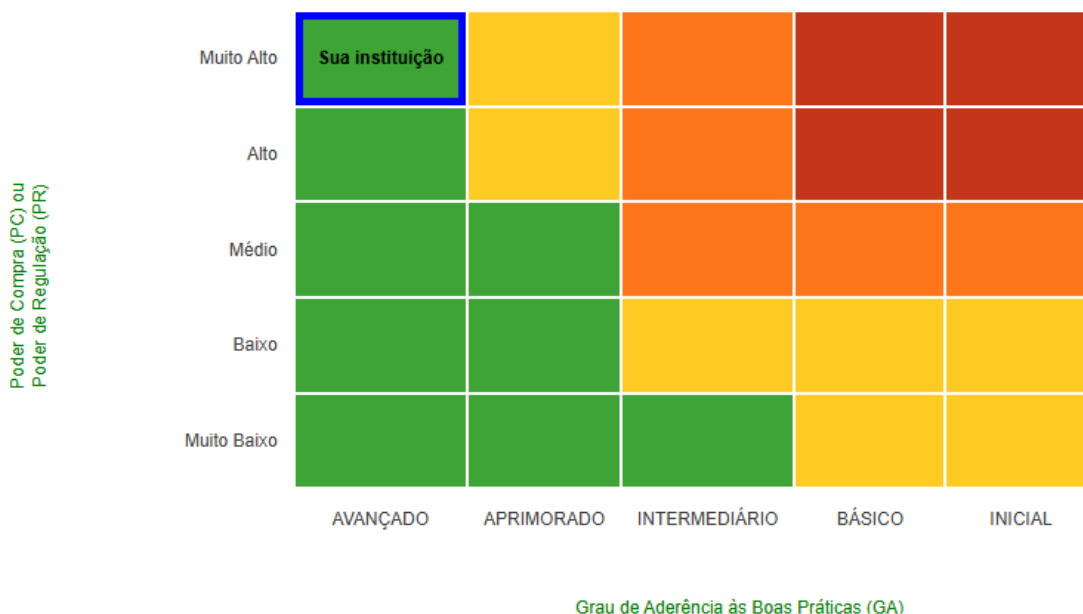
8. PRINCIPAIS RISCOS DE FRAUDE E CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

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 à 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.

Convém relatar que, desde 2021, a UFMS fez sua adesão no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção - PNPC e em 2025 fez atualização de seus dados tendo os seguintes resultados alcançados no Relatório de Diagnóstico Preliminar:

Figura 9: Poder de Regulação x Grau de Aderência às Boas Práticas.



Fonte: Relatório de Diagnóstico Preliminar do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), 2025.

Figura 10: Posição da UFMS na implementação dos Mecanismos e componentes.

Prevenção	P1 - Gestão da Ética e Integridade
	P2 - Controles Preventivos
	P3 - Transparência
Detecção	D1 - Controles Detectivos
	D2 - Canal de Denúncias
	D3 - Controle Interno/Auditoria Interna
Investigação	I1 - Pré-Investigação
	I2 - Execução da Investigação
Correção	C1 - Ilícitos Éticos e administrativos
	C2 - Ilícitos cíveis e Penais
Monitoramento	M1 - Monitoramento Contínuo
	M2 - Monitoramento Geral

Legenda:

- Inicial (até 20%)
- Básico (de 21% até 40%)
- Intermediário (de 41% até 60%)
- Aprimorado (de 61% até 80%)
- Avançado (de 81% até 100%)

Fonte: Relatório de Diagnóstico Preliminar do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), 2025.

Figura 11: Relação quanto ao nível aceitável de suscetibilidade da UFMS em comparação ao mínimo esperado.



Fonte: Relatório de Diagnóstico Preliminar do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), 2025.

As figuras apresentadas no Relatório de Diagnóstico Preliminar do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) – 2025 ilustram os resultados alcançados pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) desde sua adesão ao PNPC em 2021, com atualização de dados em 2025. Elas evidenciam a alta aderência da UFMS às boas práticas de combate à fraude e corrupção, posicionando a instituição em nível avançado em todos os itens apurados. Esses indicadores visuais estão alinhados ao Referencial de Combate à Fraude e Corrupção (2ª edição, 2018), do Tribunal de Contas da União (TCU), que orienta o PNPC por meio de mecanismos como prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento.

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. Segue a seguir a Tabela 10:

Tabela 10: Riscos de Fraude e Corrupção identificados em 2025:

Risco	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	Apresentação de Diplomas e Certificados falsificados; Apresentação de histórico escolar falso no ingresso por cotas no Vestibular.	Fragilidade na conferência dos documentos, visto que nem todos os documentos falsos apresentam erros grosseiros detectáveis à primeira vista; não solicitação de apresentação Diploma, em prazo estabelecido, quando o ingresso ocorrer com a apresentação de Ata de defesa. Ausência de sistema integrado de educação pública para consultar a vinculação de estudantes e períodos cursados.
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.
	Apresentação de histórico escolar falso no ingresso por cotas no Vestibular	Ausência de sistema integrado de educação pública para consultar a vinculação de estudantes e períodos cursados.
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.
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	Ausência de supervisão e monitoramento periódico da efetividade das atribuições no órgão e atividades externas desenvolvidas

	ideológica em razão das atividades privadas exercidas de forma concomitante com o afastamento do servidor.	
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; liberação do registro de ponto em qualquer unidade da Administração.
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

Fonte: CORREG/RTR/UFMS, 2026.

9. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS

No exercício de 2025, a Corregedoria da UFMS enfrentou desafios inerentes à escala e à complexidade da instituição, que abriga cerca de 3.240 servidores e mais de 41.000 estudantes, resultando em um volume expressivo de demandas. A análise gerencial das apurações (Figura 6) revela que os cinco principais motivos concentram mais de 65% dos casos: conflitos interpessoais, fraudes, assédio moral, danos ou extravio de patrimônio e imprudência. Esses padrões destacam vulnerabilidades em relações interpessoais, condutas éticas e gestão patrimonial, agravadas pelo aumento de 65,24% nas manifestações, impulsionado por denúncias e solicitações.

Adicionalmente, 48% das denúncias e comunicações foram arquivadas na fase de admissibilidade por ausência de indícios mínimos de autoria ou materialidade, frequentemente devido à baixa qualidade das informações e ao anonimato, que impede complementações. A força de trabalho enxuta (4 servidores), embora qualificada, revela-se insuficiente para a demanda, com desafios na seleção de perfis com descrição e expertise técnica. A falta inicial de conscientização entre novos estudantes também demandou ações preventivas intensificadas.

Para superar esses obstáculos, propõem-se ações alinhadas ao Plano Anual Correcional 2026, priorizando treinamentos específicos no PDP 2026. Além disso, o guia de denúncia será atualizado para elevar a qualidade das manifestações, complementados por painéis de BI para monitoramento de prazos. Evolução na maturidade será buscada via Instrução Normativa para priorização e fluxos de apoio técnico, mapeamento de processos e riscos, automação de dados gerenciais e análise de não-conformidades recorrentes. A estrutura humana será fortalecida pelo Banco de Talentos com capacitação contínua e solicitação de mais servidores via gestão por competências. Interseções com outras unidades serão mapeadas para integração de dados, com revisão normativa (Código de Ética, fluxos de denúncia) e participação ativa nos Comitês de Governança (CGI, CGIRCI).

Como medida concreta e exitosa já implementada em 2025 para enfrentar a falta de conscientização e baixa qualidade das denúncias, destaca-se a ação “Corregedoria e Ouvidoria Presentes”. Realizada em todas as unidades da UFMS, por meio de diversos encontros presenciais,

alcançando cerca de 4.000 participantes, a iniciativa promoveu diálogo preventivo e educativo sobre o papel das unidades de integridade. Nas sessões, foram disseminados conhecimentos sobre as atribuições da Corregedoria e Ouvidoria, com ênfase em ética pública, integridade institucional e mecanismos de prevenção e enfrentamento a assédios morais, sexuais e discriminação, alinhados à Resolução nº 413-COUN/UFMS e ao Plano de Prevenção e Enfrentamento (2025-2027). Destacou-se o papel da Câmara de Mediação de Conflitos, apta a resolver conflitos interpessoais oriundos de atividades acadêmicas ou administrativas, com adesão voluntária das partes, priorizando soluções consensuais para condutas como falta de urbanidade e desrespeito ético.

Ademais, foram explicados os procedimentos para realização de denúncias via Plataforma Fala.BR, incluindo requisitos mínimos (indícios de autoria, materialidade e descrição clara dos fatos), proteção ao denunciante (sigilo, não revitimização e anonimato preservado) e informações sobre IPS, TACs, PADs e PADEs. A ação visa qualificar as manifestações registradas, reduzir equívocos sobre competências e fortalecer a confiança nos canais institucionais, conforme pesquisas de satisfação, consolidando-se como boa prática para cultura de integridade.

Essas medidas visam reduzir recorrências, elevar a maturidade correcional e consolidar a Corregedoria como pilar de integridade, alinhada ao Plano de Integridade 2025-2027 e às diretrizes da CGU.

10. PLANO ANUAL CORRECIONAL 2026

O Plano Anual Correcional estabelece as diretrizes, metas e ações a serem executadas pela Corregedoria da UFMS no exercício de 2026, com vistas ao fortalecimento da gestão correcional, ao aprimoramento da integridade pública e à prevenção de irregularidades administrativas.

Em atenção ao planejamento estratégico da UFMS, destacamos as seguintes ações a serem realizadas em 2026, conforme Tabela 11:

Tabela 11: Ações a serem realizadas em 2026:

EIXO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	AÇÕES	DETALHAMENTO
EIXO 1 – ESTRUTURA E GOVERNANÇA DA CORREGEDORIA	Fortalecer a institucionalização da atividade correcional	Revisar normativos internos	Revisar e atualizar o Código de Ética, Regulamento Disciplinar dos Estudantes, normativa sobre a Mediação de conflitos e fluxo de apuração de denúncias
		Mapear os processos correcionais.	Revisar os mapeamentos das atividades ligadas à Corregedoria, atualizando os fluxogramas existentes.
		Elaborar Instrução Normativa sobre priorização de processos.	Edição de Instrução Normativa com critérios objetivos de priorização de demandas correcionais.
		Consolidar a instância de integridade.	Confirmar o papel da Corregedoria dentro do sistema mais amplo de integridade da organização.
	Melhorar a governança da Corregedoria	Implementar a Gestão por Competências	Estruturar o quadro de pessoal, definindo perfis profissionais e promovendo a capacitação contínua para a equipe e o Banco de talentos.
		Reestruturar a Unidade Setorial	Implementar o Setor de Integridade e da Secretaria de Apoio à Corregedoria

EIXO 2 – INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE GESTÃO CORRECIONAL		Evoluir na maturidade correcional	Alcançar um nível maior no Modelo de Maturidade Correcional da CGU (CRG-MM)
		Apoiar a alta administração.	Buscar a concretização de ações que fortaleçam o apoio e o acompanhamento da alta gestão.
	Promover ações preventivas contra condutas irregulares	Executar e monitorar o Plano de Desenvolvimento da Unidade 2025-2030 e o Plano de Integridade 2025-2027.	Executar os planos, com foco no cumprimento das metas, objetivos e indicadores.
		Desenvolver campanha de integridade e conduta ética junto à comunidade universitária	Participar de ações levantando temas como integridade, ética, papel da corregedoria para servidores e estudantes.
		Atualizar o Guia de realização de denúncias de assésios e discriminação	Atualizar o guia de realização de denúncias tendo em vista as alterações normativas.
		Atuar nas não conformidades e intersecções dos unidade da instituição	Fortalecer sistema de controles internos por meio da implementação de instrumentos e práticas voltados à mitigação de riscos, à padronização de procedimentos e ao aprimoramento da governança.
		Aumentar a participação da equipe de Corregedoria e dos membros do Banco de Talentos em cursos e eventos.	Investir na capacitação e difusão de boas práticas, prevenindo irregularidades por meio do conhecimento.
	Aprimorar a atuação correcional	Fortalecimento do uso do e-PAD.	Utilizar do e-PAD de forma concomitante ao desenvolvimento do processo correcional, bem como as suas funcionalidades (gerenciamento das atividades, alertas, painéis e relatórios, EVA etc.).
		Desenvolver um Painel de Indicadores (<i>Business Intelligence – BI</i>).	Monitorar o tempo médio de apuração, o índice de prescrição e a taxa de conversão de IPS em PADs e PADEs.
		Monitoramento contínuo das atividades.	Monitorar as atividades, realizado com o apoio de painéis de <i>Business Intelligence</i> , revelou-se fundamental para a organização processual e documental da unidade correcional.
		Aprimoramento das ações de transparência ativa.	Buscar garantir que a sociedade e os servidores tenham acesso às informações sobre a atuação correcional, fortalecendo a <i>accountability</i> .
		Elaboração de orientações técnicas para a padronização e otimização dos processos de trabalho	Orientar as comissões apuratórias, buscando evitar nulidades e retrabalho.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações constantes neste Relatório, resta comprovado o esforço realizado pela Corregedoria da UFMS para contribuir para a melhoria da gestão, apoiar a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul na execução do Plano de Integridade e 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, além de aprimorar a governança institucional, fundamental para viabilizar a geração de valor público.

As ações da Corregedoria em 2025 resultaram nos seguintes avanços significativos: aumento nas manifestações recebidas, refletindo maior engajamento da comunidade universitária com os canais de integridade; formação do Banco de Talentos para agilizar comissões; execução da ação itinerante “Corregedoria e Ouvidoria Presentes”, promovendo conscientização para a comunidade universitária; realização do 1º Seminário de Integridade; atualização de normativos como a Resolução nº 413-COUN/UFMS (Política de Prevenção ao Assédio) e Instrução Normativa Conjunta nº 4 (Rede de Acolhimento); manutenção do Nível 2 (Padronizado) no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), com 14 ações no Banco de Boas Práticas da CGU; e participação ativa em comitês de governança.

Esses resultados consolidam a Corregedoria como pilar de segunda linha de defesa, atuando preventivamente por meio de transparência ativa, apoio à alta administração e análise de riscos, apesar de desafios como força de trabalho enxuta.

Em 2026, espera-se, a partir das ações programadas no Plano Anual Correcional 2026, o atingimento de resultados como fortalecimento da estrutura (Setor de Integridade e Secretaria de Apoio à Corregedoria), evolução na maturidade correcional (Instruções Normativas para priorização e fluxos), iniciar a automação de processos (e-PAD/BI), expansão do Banco de Talentos e campanhas preventivas ampliadas , visando reduzir recorrências e elevar a accountability institucional, alinhados ao Plano de Integridade 2025-2027 e diretrizes da CGU.

É o Relatório.

Campo Grande/MS, 30 de abril de 2026.

Anne Caroline Silveira,
Corregedora-Setorial da UFMS.