



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805
Telefone: - <https://www.ufma.br>

Relatório de Gestão Correcional nº 2/2026/FUMA/OEC/REITORIA/CGD

Processo nº 23115.023129/2026-41

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CORREGEDORIA**

Prof. Dr. Fernando Carvalho Silva

Reitor da Universidade Federal do Maranhão

Claudio Roberto Marques da Silva

Corregedor da Universidade Federal do Maranhão

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL

I - INTRODUÇÃO

1.1 A Universidade Federal do Maranhão — UFMA é uma instituição de grande dimensão e elevada complexidade acadêmica, administrativa e territorial. Sua estrutura está distribuída por nove campi, localizados em diferentes regiões do território maranhense, abrangendo a capital e outros oito municípios. Essa dispersão geográfica amplia o alcance social da Universidade, mas também impõe desafios relacionados à gestão de pessoas, à coordenação administrativa, à uniformização de procedimentos e ao acompanhamento das atividades desenvolvidas em unidades distantes da sede.

1.2 A estrutura territorial da UFMA encontra-se assim distribuída:

CAMPUS	MUNICÍPIO	LOCALIZAÇÃO
Campus de Bacabal	Bacabal	Continente
Campus de Balsas	Balsas	Continente
Campus de Chapadinha	Chapadinha	Continente
Campus de Codó	Codó	Continente
Campus de Grajaú	Grajaú	Continente
Campus de Imperatriz	Imperatriz	Continente
Campus de Pinheiro	Pinheiro	Continente

Campus de São Bernardo	São Bernardo	Continente
Campus de São Luís	São Luís	Capital do Estado e sede da Universidade
Total	9 municípios	1 campus na capital e 8 no continente

1.3 Nesse amplo espaço territorial, a UFMA desempenha papel fundamental na democratização do acesso ao ensino superior e na formação de profissionais em diferentes áreas do conhecimento. Sua presença em nove municípios contribui para o desenvolvimento educacional, científico, tecnológico, cultural e social do Maranhão, permitindo que as atividades de ensino, pesquisa e extensão alcancem diversas regiões do Estado.

1.4 A dimensão institucional também se evidencia pela quantidade de servidores responsáveis pelo funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas. Atualmente, a Universidade possui aproximadamente 3.646 servidores, entre docentes e técnicos-administrativos em educação, distribuídos por seus nove campi:

CATEGORIA FUNCIONAL	QUANTIDADE APROXIMADA	PARTICIPAÇÃO NO QUADRO
Docentes	2.035	55,8%
Técnicos-administrativos em educação	1.611	44,2%
Total de servidores	3.646	100%

1.5 Além de seu expressivo quadro de pessoal, a UFMA oferece aproximadamente 96 cursos de graduação, abrangendo diferentes áreas do conhecimento e atendendo estudantes provenientes de diversas regiões do Maranhão e de outros estados. O Campus de São Luís concentra a maior estrutura institucional, reunindo parcela significativa dos servidores, estudantes, cursos, unidades administrativas e atividades acadêmicas. Entretanto, a atuação da Universidade não se limita à capital, uma vez que os oito campi localizados no interior desempenham funções relevantes no processo de interiorização e ampliação do acesso ao ensino superior público.

INDICADOR INSTITUCIONAL	DIMENSÃO APROXIMADA
Campi	9
Municípios alcançados diretamente	9
Cursos regulares de graduação presencial	96
Cursos de Mestrado e Doutorado	83
Docentes	2.035
Técnicos-administrativos em educação	1.611
Total de servidores	3.646

1.6 Ao longo de seus 60 anos de existência, a UFMA consolidou-se como uma instituição relevante no cenário das universidades federais brasileiras. Sua atuação não se restringe à oferta de cursos de graduação e pós-graduação, abrangendo também pesquisas científicas, projetos de extensão, serviços de saúde, por meio do

Hospital Universitário, ações culturais, desenvolvimento tecnológico e iniciativas de promoção social que ultrapassam os limites da comunidade acadêmica e alcançam diferentes segmentos da população.

1.7 A combinação entre dispersão territorial, elevado número de servidores, diversidade de cursos, multiplicidade de unidades acadêmicas e administrativas e amplitude das atividades desenvolvidas demonstra a complexidade da gestão universitária. Essa realidade repercute diretamente na atividade correcional, que deve atender demandas provenientes de todos os campi, analisar fatos ocorridos em contextos distintos e realizar diligências que, por vezes, exigem deslocamentos, articulação com unidades localizadas no interior e mobilização de servidores para integrar comissões. Portanto, a dimensão da UFMA exige uma Unidade Setorial de Correição adequadamente estruturada, com força de trabalho permanente e compatível com o porte e a complexidade da instituição.

II - AS INFORMAÇÕES DECORRENTES DA AUTOAVALIAÇÃO DO CRG-MM, INDICANDO O NÍVEL EM QUE SE ENCONTRA A UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO, O NÍVEL ALVO E AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA ALCANÇÁ-LO.

2.1 A autoavaliação realizada com base no Modelo de Maturidade Correcional — CRG-MM indica que **a Unidade Setorial de Correição da Universidade Federal do Maranhão se encontra no nível 1 — Inicial**. Nesse estágio, embora as atividades correcionais sejam executadas, ainda apresentam elevada dependência da atuação e dos esforços individuais dos agentes responsáveis, com limitações relacionadas à padronização dos procedimentos, à continuidade das ações e à sustentabilidade dos resultados, sobretudo em razão da insuficiência de recursos humanos.

2.2 Cumpre destacar que a Corregedoria da Universidade Federal do Maranhão se caracteriza como **Unidade Correcional Instituída — UCI**, nos termos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, e da Nota Técnica nº 1.641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG. Essa condição decorre do atendimento aos requisitos definidos pelo órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, dentre os quais se destacam:

- a) a existência de norma interna válida que atribui à Corregedoria da UFMA competência para tratar da matéria correcional, consubstanciada na Resolução nº 331-CONSAD, de 17 de setembro de 2024, editada *ad referendum* e posteriormente referendada pela Resolução nº 389-CONSAD, de 15 de janeiro de 2026;
- b) a atribuição, pela referida norma, de competência exclusiva ao titular da unidade para a manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional em sentido estrito relativamente aos agentes públicos; e
- c) a existência de cargo de direção destinado ao titular da unidade, que, no caso da UFMA, exerce a função de Corregedor mediante Cargo de Direção CD-4.

2.3 A institucionalização normativa é acompanhada de vinculação hierárquica e de estrutura material compatíveis com a natureza sensível e estratégica da atividade correcional. O Corregedor encontra-se subordinado direta e exclusivamente ao dirigente máximo da Universidade, o Reitor, sem instâncias intermediárias, condição que favorece a autonomia técnica, a imparcialidade e o acesso direto à autoridade superior. A unidade dispõe de gabinete exclusivo, localizado ao lado do Gabinete da Reitoria, sala administrativa e sala de audiências com privacidade, descrição e condições adequadas para a realização de oitivas e dos demais atos correcionais. Conta, ainda, com os equipamentos eletrônicos necessários ao desenvolvimento de

suas atividades. Desse modo, a Corregedoria da UFMA apresenta institucionalização formal, vinculação adequada e estrutura física satisfatória, embora ainda necessite do fortalecimento de sua força de trabalho para assegurar a continuidade e a plena capacidade operacional da unidade.

2.4 O nível-alvo estabelecido é o nível 2 — Padronizado, no qual se busca consolidar uma unidade organizada, dotada de equipe permanente e de procedimentos formalizados, capaz de promover a gestão eficiente dos processos correccionais acusatórios e investigativos, dos juízos de admissibilidade e das informações correccionais, bem como desenvolver ações de planejamento, orientação, capacitação e cooperação institucional.

2.5 A principal medida necessária para alcançar o nível pretendido consiste no fortalecimento da força de trabalho da unidade, mediante a lotação de servidores em quantidade compatível com o volume, a complexidade e a sensibilidade das demandas. A dependência excessiva da atuação individual do titular compromete a continuidade administrativa, dificulta a segregação de funções e limita a capacidade de planejamento, acompanhamento e controle dos procedimentos. A composição de uma equipe permanente permitirá distribuir responsabilidades, preservar a memória institucional e reduzir os riscos de atrasos, falhas procedimentais e prescrição.

2.6 Além da disponibilização de recursos humanos, deverão ser adotadas as seguintes medidas:

- a) definir as atribuições e responsabilidades de cada integrante da equipe, com adequada segregação entre atividades de admissibilidade, instrução, acompanhamento processual, controle de prazos e gestão das informações;
- b) mapear, formalizar e padronizar os principais processos de trabalho, especialmente os relacionados ao recebimento de denúncias e representações, à realização do juízo de admissibilidade, à instauração e ao acompanhamento de procedimentos correccionais e à celebração e supervisão de termos de ajustamento de conduta;
- c) elaborar modelos, roteiros, fluxos, listas de verificação e orientações internas, de modo a reduzir a dependência de conhecimentos individuais e assegurar uniformidade, segurança jurídica e continuidade das atividades;
- d) instituir mecanismos permanentes de controle de prazos, riscos de prescrição, cumprimento de diligências, andamento processual e atendimento das recomendações expedidas;
- e) promover a capacitação contínua da equipe em matéria disciplinar, processo administrativo, investigação, técnicas de entrevista e oitiva, elaboração de relatórios, gestão de riscos e utilização dos sistemas correccionais;
- f) definir indicadores e metas que permitam acompanhar o volume de demandas, o tempo de tramitação, o estoque de procedimentos, os riscos de prescrição, os resultados alcançados e a efetividade das medidas adotadas;
- g) organizar a produção, o registro, a consolidação e a apresentação das informações correccionais, garantindo sua integridade, rastreabilidade e disponibilidade para subsidiar a tomada de decisões e o atendimento às solicitações da Reitoria e da Controladoria-Geral da União;

- h) elaborar planejamento anual das atividades correcionais, contemplando prioridades, objetivos, responsáveis, prazos, riscos e necessidades de capacitação;
- i) fortalecer a atuação preventiva e orientativa da unidade, mediante a elaboração de notas técnicas, orientações internas e ações de cooperação com as demais unidades administrativas e acadêmicas da Universidade;
- j) estabelecer medidas de continuidade administrativa, de modo a assegurar o funcionamento da unidade durante afastamentos, férias, vacâncias ou substituições de seus servidores.

2.7 A continuidade administrativa constitui, atualmente, uma das principais fragilidades da unidade, uma vez que a execução, a coordenação e o acompanhamento das atividades correcionais permanecem excessivamente concentrados no titular. Eventual afastamento por motivo de saúde, férias, licença ou qualquer outra circunstância pode comprometer o funcionamento regular da Corregedoria, provocar atrasos na análise das demandas e no cumprimento de prazos, ampliar o risco de prescrição e prejudicar o acompanhamento dos procedimentos em curso. Essa situação evidencia a necessidade urgente de formação de uma equipe permanente, devidamente capacitada para assegurar a continuidade dos trabalhos, inclusive nos períodos de afastamento do titular.

2.8 Dessa forma, considerando que a Corregedoria já possui institucionalização normativa, instalações próprias e equipamentos adequados, **o avanço para o nível 2 depende prioritariamente da formação de uma equipe permanente e qualificada. A partir desse reforço, será possível implementar e manter os mecanismos de padronização, planejamento, monitoramento e gestão das informações exigidos pelo modelo, tornando os resultados menos dependentes de esforços individuais e mais estáveis, previsíveis e sustentáveis.**

III - AS INFORMAÇÕES SOBRE A FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO.

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO

UNIDADE ADMINISTRATIVA	COMPOSIÇÃO ATUAL	PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	SITUAÇÃO OBSERVADA
Gabinete do Corregedor	Titular da Unidade Setorial de Correição	Direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação e acompanhamento das atividades correcionais; realização de juízos de admissibilidade; interlocução com a Reitoria e a CGU	Atividades estratégicas e finalísticas excessivamente concentradas no titular, com risco de descontinuidade durante férias, licenças ou outros afastamentos
Apoio administrativo do Gabinete	1 trabalhador terceirizado, que foi contratado em abril de 2026	Execução de atividades administrativas, operacionais e de suporte, observados os limites contratuais	Não pode exercer atribuições decisórias, investigativas ou outras atividades finalísticas próprias de servidores públicos

Divisão de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares — DISPAD	2 servidores efetivos	Atuam principalmente na condução de IPS e processos administrativos disciplinares e demais procedimentos correccionais	Força de trabalho reduzida, sendo que um dos servidores já possui tempo para aposentadoria, o que aumenta o risco de perda da capacidade operacional
Comissões disciplinares	Docentes e servidores técnico-administrativos designados em caráter ad hoc	Instrução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares, realização de diligências, oitivas, interrogatórios, análise de provas e elaboração de relatórios	Dependência da disponibilidade de servidores vinculados a outras unidades, acúmulo de funções, dificuldade de composição das comissões e risco de atrasos e substituições
Estrutura pretendida	Equipe permanente e especializada, com núcleo estável de servidores capacitados para integrar comissões disciplinares	Condução contínua e padronizada dos procedimentos, controle de prazos, preservação da memória institucional e apoio especializado às atividades correccionais	Medida necessária para reduzir a dependência de colaboradores ad hoc, prevenir a prescrição e garantir continuidade, celeridade, qualidade técnica e segurança jurídica

3.1 A estrutura administrativa da Unidade Setorial de Correição da Universidade Federal do Maranhão é composta pelo Gabinete do Corregedor e pela Divisão de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares — DISPAD.

3.2 O Gabinete conta com o titular da unidade e um trabalhador terceirizado responsável exclusivamente por atividades de apoio administrativo, observados os limites contratuais e a impossibilidade de lhe serem atribuídas funções típicas, decisórias ou finalísticas da atividade correccional.

3.3 A DISPAD dispõe de apenas dois servidores efetivos, sendo que um deles já preenche os requisitos temporais para aposentadoria. Essa circunstância evidencia a fragilidade da atual composição da força de trabalho e o risco de redução ainda maior da capacidade operacional da unidade, especialmente diante do volume, da complexidade e da natureza sensível das demandas correccionais.

3.4 A unidade também conta com a colaboração eventual, em caráter *ad hoc*, de docentes e servidores técnico-administrativos designados para integrar comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar. Embora essa colaboração seja indispensável para a condução dos procedimentos, ela depende da disponibilidade de servidores vinculados a outras unidades, que acumulam as atividades correccionais com suas atribuições ordinárias. Tal modelo dificulta a rápida composição das comissões, compromete a continuidade dos trabalhos e pode ocasionar atrasos, sucessivas substituições de membros e risco de descumprimento de prazos.

3.5 Diante desse cenário, mostra-se necessária a constituição de equipe permanente e especializada, inclusive com servidores preparados para integrar,

sempre que juridicamente cabível, comissões permanentes ou núcleos estáveis de processamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares. A adoção dessa estrutura proporcionaria as seguintes vantagens:

- a) maior celeridade na instauração e na instrução dos procedimentos;
- b) redução da dependência de servidores indicados ocasionalmente por outras unidades;
- c) maior continuidade dos trabalhos durante férias, licenças, afastamentos, aposentadorias e substituições;
- d) desenvolvimento e preservação do conhecimento técnico especializado;
- e) padronização dos atos processuais, das diligências e dos relatórios;
- f) melhoria da qualidade técnica e da segurança jurídica dos procedimentos;
- g) maior controle dos prazos e redução dos riscos de prescrição;
- h) diminuição da necessidade de substituição de membros no curso dos processos;
- i) melhor distribuição da carga de trabalho e redução da sobrecarga dos colaboradores ad hoc;
- j) preservação da memória institucional e consolidação de boas práticas;
- k) maior eficiência no planejamento e no acompanhamento do estoque processual;
- l) fortalecimento da imparcialidade, da independência técnica e da profissionalização da atividade correcional.

3.6 A formação de uma equipe permanente não exclui a necessidade de verificação, em cada procedimento, dos requisitos legais aplicáveis aos membros da comissão, especialmente estabilidade, escolaridade, ausência de impedimento ou suspeição e compatibilidade hierárquica. Também não impede a participação eventual de colaboradores ad hoc quando a complexidade ou a especificidade do caso exigir conhecimentos técnicos próprios. O objetivo é estabelecer uma base estável de servidores qualificados, reduzindo a dependência de indicações ocasionais e assegurando continuidade, eficiência e segurança à atuação correcional.

IV - O NÚMERO DE PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS .

4.1 Os dados a seguir apresentam os procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados, os Termos de Ajustamento de Conduta celebrados e os processos julgados no âmbito da Universidade Federal do Maranhão, abrangendo o exercício de 2025 e o período de 1º de janeiro a 20 de agosto de 2026.

ANO DE 2025

4.2 Em 2025, foram instaurados três procedimentos de Investigação Preliminar Sumária — IPS e cinco Processos Administrativos Disciplinares — PAD. No mesmo período, foram celebrados três Termos de Ajustamento de Conduta — TAC, demonstrando a incorporação de soluções consensuais à atuação correcional da Universidade.

Categoria	Instrumento ou resultado	Quantidade
Procedimento investigativo	Investigação Preliminar Sumária — IPS	3
Processo correccional acusatório	Processo Administrativo Disciplinar — PAD	5
Processo correccional acusatório	Processo Administrativo de Responsabilização - PAR	1
Solução consensual	Termo de Ajustamento de Conduta — TAC	3
Penalidade expulsiva	Demissões aplicadas	3

4.3 No exercício, foram julgados quatro Processos Administrativos Disciplinares, com aplicação da penalidade de demissão em quatro casos. Entre os processos relacionados, encontram-se:

Processo	Fundamento	Resultado
23115.024860/2021-80	Acumulação ilegal de cargos	Demissão
23115.021504/2025-38	Abandono de cargo	Demissão
23115.031663/2024-60	Assedio	Demissão

ANO DE 2026 — ATÉ 20 DE AGOSTO

4.4 No período compreendido entre 1º de janeiro e 20 de agosto de 2026, foi instaurada uma Investigação Preliminar Sumária e quatro Processos Administrativos Disciplinares. Também foram celebrados quatro Termos de Ajustamento de Conduta e aplicadas duas penalidades de demissão.

Categoria	Instrumento ou resultado	Quantidade
Procedimento investigativo	Investigação Preliminar Sumária — IPS	1
Processo correccional acusatório	Processo Administrativo Disciplinar — PAD	4
Solução consensual	Termo de Ajustamento de Conduta — TAC	4
Penalidade expulsiva	Demissões aplicadas	2

4.5 As demissões aplicadas no período decorreram dos seguintes processos:

Processo	Fundamento	Resultado
23115.013275/2026-69	Abandono de cargo	Demissão
23115.001587/2026-20	Abandono de cargo	Demissão

4.6 Quadro consolidado

Indicador	2025	2026, até 20 de agosto	Total
Investigações Preliminares Sumárias — IPS	3	1	4
Processos Administrativos Disciplinares instaurados	5	4	9
Termos de Ajustamento de Conduta celebrados	3	4	7
Demissões aplicadas	3	2	5
Processo Administrativo de Responsabilização - PAR	1		1

4.7 Os números demonstram que, além da instauração de procedimentos investigativos e acusatórios, a atuação correcional passou a contemplar de maneira efetiva a utilização do TAC. Entre 2025 e 20 de agosto de 2026, foram celebrados sete instrumentos dessa natureza, permitindo a adoção de respostas consensuais, céleres e proporcionais nas infrações de menor potencial ofensivo. Paralelamente, a aplicação de cinco penalidades de demissão evidencia a atuação da Universidade nos casos de maior gravidade, em defesa da regularidade do serviço público e da responsabilidade funcional.

V - A ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES.

5.1 A Universidade Federal do Maranhão é uma instituição democrática, caracterizada pela atuação de órgãos colegiados e pela realização periódica de eleições para funções como coordenações de curso, direções de unidades acadêmicas e Reitoria. Embora esses mecanismos sejam essenciais à participação da comunidade universitária, os processos eleitorais e as disputas internas podem ocasionar a formação de grupos com interesses divergentes e intensificar conflitos de natureza acadêmica, administrativa ou interpessoal.

5.2 Nesse ambiente, um dos principais desafios gerenciais consiste em preservar a imparcialidade, a independência técnica e a neutralidade da Corregedoria, evitando que a atividade disciplinar seja utilizada como extensão de disputas eleitorais, divergências entre grupos ou conflitos pessoais. A apresentação de uma denúncia não significa, por si só, a existência de infração disciplinar, sendo indispensável verificar se a narrativa contém elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância correcional.

5.3 Observa-se, ainda, o crescimento de denúncias fundamentadas em interpretações excessivamente amplas do conceito de assédio, especialmente em situações que podem representar conflitos interpessoais, divergências profissionais, cobranças legítimas, exercício regular do poder hierárquico ou desentendimentos ocorridos em reuniões e órgãos colegiados. Isso não reduz a gravidade dos casos efetivos de assédio moral, sexual ou discriminatório, mas reforça a necessidade de análise técnica e criteriosa, capaz de separar condutas disciplinarmente relevantes de insatisfações, discordâncias ou conflitos que devem ser solucionados por outros instrumentos institucionais.

5.4 Nesse contexto, o juízo de admissibilidade constitui mecanismo essencial de racionalização da atividade correcional. Sua função é impedir tanto o arquivamento prematuro de fatos graves quanto a instauração indiscriminada de procedimentos investigativos ou acusatórios sem elementos mínimos de sustentação. Essa análise

protege os denunciante e possíveis vítimas, resguarda os servidores contra acusações infundadas e permite direcionar a limitada força de trabalho da unidade para situações de maior gravidade, urgência ou risco institucional.

5.5 Principais motivos das apurações

5.6 A análise das demandas recebidas e dos procedimentos instaurados permite identificar quatro grupos principais de ocorrências:

Principal motivo	Características gerenciais	Riscos e providências necessárias
Abandono de cargo	Ausência intencional do servidor por período legalmente caracterizador da infração, exigindo apuração da materialidade e do elemento subjetivo	Comprometimento da continuidade do serviço, manutenção irregular de vínculo e necessidade de adoção célere do rito sumário
Acumulação ilícita de cargos, empregos ou funções públicas	Possível incompatibilidade entre vínculos públicos, jornadas de trabalho ou regimes funcionais	Prejuízo à regularidade funcional e remuneratória, exigindo verificação dos vínculos, horários, compatibilidade e possibilidade de opção pelo servidor
Condutas relacionadas ao comportamento docente	Relatos envolvendo tratamento dispensado aos estudantes, linguagem inadequada, conflitos em sala de aula, cumprimento de atividades acadêmicas e possíveis situações de constrangimento ou assédio	Necessidade de distinguir infração disciplinar de questões didático-pedagógicas, divergências acadêmicas e conflitos interpessoais, evitando a utilização indevida do processo correccional
Inobservância do regime de dedicação exclusiva	Exercício de atividades remuneradas ou manutenção de vínculos potencialmente incompatíveis com o regime funcional do docente	Possível descumprimento do regime de trabalho e prejuízo ao erário, demandando análise documental, funcional, remuneratória e das exceções legalmente admitidas

5.7 Os casos de abandono de cargo e acumulação ilícita apresentam maior grau de objetividade, pois geralmente podem ser analisados a partir de registros de frequência, assentamentos funcionais, vínculos públicos, jornadas e informações remuneratórias. Entretanto, mesmo nesses casos, a apuração deve observar o contraditório, a ampla defesa e a análise das circunstâncias específicas, especialmente quanto à existência de intenção no abandono e à efetiva incompatibilidade na acumulação de vínculos.

5.8 As demandas relacionadas ao comportamento docente são mais complexas e exigem especial cautela. Muitas vezes, os relatos misturam questões disciplinares, pedagógicas, acadêmicas e interpessoais. Cabe à Corregedoria verificar se os fatos indicam possível violação de dever funcional ou proibição legal, encaminhando às instâncias acadêmicas competentes as matérias relacionadas exclusivamente à metodologia de ensino, à organização didático-pedagógica ou à gestão do curso.

Essa delimitação evita a indevida transformação de toda insatisfação acadêmica em matéria disciplinar.

5.9 As apurações relativas à dedicação exclusiva, por sua vez, demandam cruzamento de informações funcionais e análise das atividades externas exercidas pelo docente. Além de sua possível repercussão disciplinar, esses casos podem envolver efeitos financeiros e necessidade de comunicação às unidades responsáveis pela gestão de pessoas e pela eventual reposição de valores ao erário.

5.10 Critérios de priorização da admissibilidade correcional

5.11 Os principais motivos das apurações não se confundem com os critérios utilizados para estabelecer a ordem de análise. Considerando a limitação da força de trabalho e a necessidade de atuação proporcional aos riscos, a Corregedoria adota os seguintes critérios de priorização:

Ordem	Critério	Justificativa gerencial
1	Casos de assédio moral, sexual ou discriminatório	Necessidade de proteção das possíveis vítimas, prevenção de novos episódios e preservação de ambiente institucional seguro e respeitoso
2	Casos passíveis de celebração de TAC	Possibilidade de resposta consensual, célere e proporcional para infrações de menor potencial ofensivo
3	Procedimentos sujeitos ao rito sumário	Existência de rito legal específico e interesse da Administração na rápida definição da situação funcional
4	Determinações de órgãos de controle ou do Poder Judiciário	Necessidade de atendimento às requisições e decisões da CGU, do TCU, do Ministério Público e do Poder Judiciário, especialmente quando houver prazo estabelecido
5	Casos com risco de prescrição	Necessidade de preservar o poder-dever da Administração de apurar e, quando cabível, responsabilizar
6	Casos de grande repercussão institucional	Potencial impacto sobre o funcionamento, a imagem da Universidade e a confiança da sociedade na Administração

5.12 Em síntese, a análise gerencial demonstra que as apurações se concentram em questões funcionais objetivas, como abandono de cargo, acumulação ilícita e descumprimento do regime de dedicação exclusiva, e em ocorrências de maior complexidade relacionadas ao comportamento docente. A diversidade dessas demandas exige capacidade para realizar análise documental, compreender o contexto acadêmico e distinguir infrações disciplinares de conflitos interpessoais ou questões pedagógicas. Nesse cenário, o juízo de admissibilidade é indispensável para preservar a neutralidade da Corregedoria, evitar a instrumentalização da atividade correcional e assegurar que os recursos disponíveis sejam direcionados aos casos efetivamente relevantes.

VI - A ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS.

6.1 A análise das demandas recebidas pela Corregedoria permitiu identificar problemas recorrentes tanto nas condutas submetidas à apuração quanto na gestão dos procedimentos correccionais. Entre os principais aspectos observados estão a apresentação de denúncias sem elementos mínimos, a utilização inadequada da via

correcional para solucionar conflitos interpessoais ou acadêmicos, as ocorrências relacionadas à situação funcional dos servidores e as limitações estruturais para condução dos processos.

Problema recorrente	Consequências observadas	Soluções adotadas
Denúncias genéricas ou sem elementos mínimos de autoria e materialidade	Dificuldade para iniciar a apuração; realização de diligências improdutivas; consumo desproporcional de recursos públicos	Fortalecimento do juízo de admissibilidade; solicitação de complementação das informações; orientação sobre os elementos necessários à denúncia no site da corregedoria.
Utilização excessivamente ampla do conceito de assédio	Encaminhamento à Corregedoria de cobranças legítimas, divergências profissionais, conflitos pessoais e questões acadêmicas sem relevância disciplinar	Análise técnica do contexto; diferenciação entre assédio, conflito interpessoal e exercício regular das atribuições; encaminhamento da matéria às instâncias competentes quando não houver repercussão correcional.
Conflitos relacionados ao comportamento docente	Mistura entre possíveis infrações disciplinares, questões didático-pedagógicas, critérios de avaliação e desentendimentos entre professores e estudantes	Encaminhamento da matéria às instâncias competentes quando não houver repercussão correcional.
Uso excessivo da sindicância para apurações preliminares	Excesso de formalidade, necessidade de portaria e comissão, maior demora e utilização desproporcional de recursos humanos	Adoção da Investigação Preliminar Sumária — IPS, instaurada por despacho e passível de condução por um servidor ou pela própria unidade correcional
Ausência anterior de soluções consensuais	Instauração de processos disciplinares para infrações de menor potencial ofensivo; elevação dos custos e da carga de trabalho	Implementação do Termo de Ajustamento de Conduta — TAC, com sete instrumentos celebrados entre 2025 e 20 de agosto de 2026
Dificuldade para compor comissões disciplinares	Atrasos na instauração e na instrução; substituições de membros; risco de prescrição; sobrecarga dos colaboradores.	Encaminhamento de Ofício formal à Reitoria.

Insuficiência de força de trabalho na Corregedoria	Concentração das atividades no titular; fragilidade na continuidade administrativa; limitações ao planejamento e ao acompanhamento dos procedimentos	Encaminhamento de Ofício formal à Reitoria.
Dispersão territorial da Universidade em nove campi	Dificuldade para realizar diligências, oitivas e coleta de documentos; necessidade de deslocamentos e articulação com unidades do interior	Utilização de videoconferência e do e-mail institucional para comunicações eletrônicas.
Desconhecimento das competências da Corregedoria	Encaminhamento de questões de natureza exclusivamente acadêmica, administrativa, contratual ou interpessoal	Criação do site institucional; divulgação das competências da unidade; publicação de orientações no site.

6.2 A apresentação de denúncias genéricas ou desprovidas de elementos mínimos de autoria e materialidade constitui um dos problemas recorrentes identificados. Em determinadas situações, são formuladas acusações baseadas apenas em expressões abstratas, como “perseguição”, “abuso” ou “assédio”, sem a descrição objetiva dos fatos, a indicação das circunstâncias, a identificação dos envolvidos ou a apresentação de documentos e possíveis testemunhas. Para enfrentar essa dificuldade, a Corregedoria fortaleceu o juízo de admissibilidade, passou a solicitar a complementação das informações quando necessária e disponibilizou, em seu site institucional, orientações sobre os elementos essenciais para a adequada formulação de denúncias.

6.3 Também se observa a utilização excessivamente ampla do conceito de assédio e o encaminhamento à Corregedoria de conflitos profissionais, acadêmicos ou interpessoais que nem sempre apresentam relevância disciplinar. Cobranças funcionais legítimas, divergências sobre métodos de trabalho, critérios de avaliação, questões didático-pedagógicas e desentendimentos entre professores e estudantes não configuram, automaticamente, assédio ou infração funcional. Nessas situações, a unidade realiza a análise técnica e contextualizada dos fatos, diferenciando as condutas disciplinarmente relevantes dos conflitos que devem ser tratados pelas instâncias acadêmicas ou administrativas competentes.

6.4 No âmbito da gestão dos procedimentos, identificou-se que a utilização da sindicância como principal instrumento de apuração preliminar produzia formalidades e custos administrativos nem sempre compatíveis com a natureza inicial da investigação. A necessidade de edição de portaria, designação de comissão e publicação do ato tornava a apuração mais lenta e exigia a mobilização de maior número de servidores. Como solução, passou-se a adotar a Investigação Preliminar Sumária — IPS nas situações juridicamente adequadas, possibilitando a instauração

por despacho e a condução por um único servidor ou diretamente pela unidade correcional.

6.5 A ausência anterior de soluções consensuais também contribuiu para a instauração de processos disciplinares em situações envolvendo infrações de menor potencial ofensivo. A implementação do Termo de Ajustamento de Conduta — TAC permitiu oferecer respostas mais céleres, proporcionais e educativas. Entre 2025 e 20 de agosto de 2026, foram celebrados sete TACs, reduzindo os custos administrativos, evitando a mobilização desnecessária de comissões e permitindo que a força de trabalho disponível fosse direcionada às ocorrências de maior gravidade e complexidade.

6.6 Persistem, entretanto, dificuldades para a composição de comissões disciplinares, em razão da dependência de docentes e servidores técnico-administrativos designados em caráter ad hoc. Esses colaboradores acumulam as atividades correcionais com suas atribuições ordinárias, circunstância que pode provocar atrasos, substituições durante a instrução, sobrecarga de trabalho e risco de prescrição. A situação foi formalmente comunicada à Reitoria, com o objetivo de demonstrar a necessidade de formação de equipe permanente e de um núcleo estável de servidores capacitados para atuar nos procedimentos correcionais.

6.7 A insuficiência da força de trabalho própria constitui uma das principais fragilidades da Corregedoria. A concentração das atividades estratégicas e finalísticas no titular compromete a continuidade administrativa durante férias, licenças ou outros afastamentos, além de limitar a capacidade de planejamento, acompanhamento e controle dos processos. Diante dessa realidade, a unidade encaminhou ofício formal à Reitoria, expondo a necessidade de ampliação do quadro de servidores como medida indispensável à consolidação e ao funcionamento sustentável da atividade correcional.

6.8 A dispersão territorial da UFMA, composta por nove campi localizados em diferentes regiões do Estado, também impõe dificuldades à realização de diligências, oitivas e coleta de documentos. Para reduzir os impactos das distâncias e evitar deslocamentos desnecessários, a Corregedoria sempre utiliza para os atos processuais a videoconferência.

6.9 Por fim, constatou-se o desconhecimento, por parte de segmentos da comunidade universitária, acerca das competências e dos limites de atuação da Corregedoria. Como consequência, são encaminhadas à unidade questões de natureza exclusivamente acadêmica, administrativa, contratual ou interpessoal. Para enfrentar esse problema, foi criado o site institucional da Corregedoria, no qual são divulgadas suas atribuições, os procedimentos utilizados e orientações destinadas ao correto encaminhamento das demandas.

6.10 As soluções adotadas contribuíram para tornar a atividade correcional mais racional, acessível e proporcional. Contudo, alguns problemas, especialmente a insuficiência de servidores e a dificuldade de formação das comissões, dependem de providências estruturais da Administração Superior. Dessa forma, embora tenham sido alcançados avanços na utilização da IPS, na celebração de TACs, na orientação ao público e na realização de atos por meios eletrônicos, o aprimoramento definitivo da atuação correcional permanece condicionado à constituição de uma equipe permanente e compatível com a dimensão e a complexidade da Universidade.

VII - AS AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS.

a) Implementação da Investigação Preliminar Sumária — IPS

7.1 Uma das ações consideradas exitosas foi a adoção da Investigação Preliminar

Sumária — IPS como instrumento de apuração inicial. Anteriormente, a UFMA utilizava predominantemente a sindicância nos casos em que ainda não estavam suficientemente demonstrados os indícios de autoria e materialidade. Esse procedimento exigia maior formalização, incluindo a edição de portaria pela autoridade competente, a designação de comissão e a publicação do ato em boletim institucional, ainda que sua finalidade fosse apenas reunir elementos preliminares para subsidiar uma decisão.

7.2 A partir da estruturação da Unidade Setorial de Correição, passou-se a utilizar a IPS nas situações juridicamente adequadas. O procedimento pode ser instaurado por simples despacho, possui prazo de até 180 dias e pode ser conduzido por um único servidor ou diretamente pela unidade correcional. A medida tornou a apuração preliminar mais simples, célere e proporcional, permitindo melhor aproveitamento da força de trabalho e evitando a instauração prematura de procedimentos acusatórios ou excessivamente formalizados.

7.3 A utilização da IPS também proporcionou maior racionalidade à atividade correcional, pois permite a realização de diligências, a coleta de documentos, a realização de oitivas e a obtenção de informações destinadas à identificação de indícios de autoria e materialidade. Ao final, os elementos reunidos subsidiam, com maior segurança, o arquivamento da demanda, a celebração de solução consensual ou a instauração de procedimento disciplinar.

b) Implementação e resultados dos Termos de Ajustamento de Conduta — TACs

7.4 Outra ação exitosa foi a implementação efetiva do Termo de Ajustamento de Conduta — TAC no âmbito da UFMA. Embora o instrumento já estivesse previsto na regulamentação correcional, não havia registro de sua utilização pela Universidade. A partir da atuação da Unidade Setorial de Correição, a instituição passou de nenhum TAC celebrado para sete instrumentos formalizados até a presente data.

7.5 O principal resultado alcançado foi a adoção de respostas mais céleres, proporcionais e efetivas para infrações disciplinares de menor potencial ofensivo. Os sete TACs permitiram solucionar consensualmente situações que poderiam resultar na instauração de processos disciplinares, com a correspondente mobilização de comissões, realização de diligências, produção de provas, apresentação de defesa e elaboração de relatórios.

7.6 A utilização do TAC também produziu resultados relacionados à redução de custos administrativos, à diminuição da sobrecarga das comissões e ao melhor aproveitamento da limitada força de trabalho disponível. Além disso, possibilitou que a unidade concentrasse seus esforços e recursos nos casos de maior gravidade, complexidade ou risco de prescrição.

7.7 Os compromissos assumidos nos TACs possuem caráter educativo, preventivo e corretivo, pois permitem orientar o servidor, ajustar sua conduta aos deveres funcionais e prevenir a repetição da irregularidade. Dessa forma, o resultado não se limita ao encerramento mais rápido da demanda, alcançando também a mudança de comportamento e o fortalecimento da cultura de integridade e responsabilidade funcional.

7.8 A evolução de zero para sete TACs celebrados demonstra uma mudança concreta na atuação correcional da UFMA, com a substituição, nos casos legalmente cabíveis, de uma lógica exclusivamente punitiva por um modelo baseado na consensualidade, na proporcionalidade e na efetiva correção das condutas.

c) Criação e estruturação do site institucional da Corregedoria

7.9 Outra ação considerada exitosa foi a criação e estruturação do site institucional

da Corregedoria da UFMA, que não existia anteriormente. A iniciativa estabeleceu um canal permanente de comunicação, transparência e orientação à comunidade universitária e ao público externo.

7.10 O site passou a reunir, de maneira organizada e acessível, informações sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, os procedimentos investigativos e acusatórios, a formulação de denúncias, os critérios de priorização da análise de admissibilidade, o Termo de Ajustamento de Conduta — TAC e os fluxos dos processos finalísticos da Corregedoria. Também disponibiliza informações sobre o corregedor, a equipe, os contatos da unidade, os documentos relevantes e os relatórios de gestão correcional.

7.11 Como resultado, houve maior transparência da atuação correcional, ampliação do acesso às informações, divulgação das competências da unidade e orientação mais adequada aos servidores e cidadãos. A centralização desses conteúdos também contribuiu para reduzir dúvidas recorrentes, facilitar o encaminhamento correto das demandas e fortalecer a identidade institucional da Corregedoria no âmbito da Universidade.

7.12 A criação do [Portal da Corregedoria da UFMA](#) representa, portanto, avanço concreto na publicidade, na transparência e na prestação de informações sobre a atividade correcional, além de preservar e tornar acessível a memória institucional da unidade.

7.13 Embora o site ainda esteja distante do formato ideal e demande aperfeiçoamentos quanto à organização, à atualização e à ampliação de seus conteúdos, sua criação representa um avanço significativo para a institucionalização e a transparência da atividade correcional na UFMA. Trata-se de uma ferramenta em permanente construção, que será progressivamente revisada e aprimorada para facilitar a navegação, ampliar o acesso às informações e atender de maneira cada vez mais eficiente às necessidades da comunidade universitária e do público externo.

VIII - OS RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS.

8.1 A UFMA tem como finalidade institucional o ensino, a pesquisa e a extensão. Até o momento, não chegaram ao conhecimento da Corregedoria casos graves ou sistêmicos que evidenciem riscos significativos de corrupção. A presente análise limita-se, portanto, às situações identificadas nas demandas correcionais examinadas. Nesse contexto, foram observadas fragilidades pontuais relacionadas à cobrança e ao recebimento de valores fora dos meios institucionais, à insuficiência da prestação de contas e da rastreabilidade financeira, bem como à possível inobservância dos princípios da impessoalidade e da transparência. Tais situações não representam, por si sós, a ocorrência comprovada de atos de corrupção, cuja caracterização depende de apuração específica.

IX - AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS, COM INDICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO DESTAS E RESPECTIVOS PRAZOS.

9.1 A principal dificuldade enfrentada pela Unidade Setorial de Correição da UFMA é a insuficiência de recursos humanos em relação à dimensão e à complexidade da Universidade. A instituição possui aproximadamente 3.646 servidores, sendo 2.035 docentes e 1.611 técnicos-administrativos em educação, distribuídos por nove campi localizados em diferentes regiões do Estado do Maranhão. Essa dispersão territorial amplia a necessidade de análise de demandas, coleta de documentos, realização de oitivas, acompanhamento de diligências e articulação com unidades

acadêmicas e administrativas situadas fora do Campus de São Luís.

9.2 Em contraste com essa dimensão institucional, a Corregedoria dispõe de força de trabalho reduzida. O Gabinete é composto pelo titular e por um trabalhador terceirizado de apoio administrativo, contratado apenas em abril de 2026, enquanto a Divisão de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares — DISPAD possui apenas dois servidores efetivos, que atuam principalmente em comissões, sendo que um deles já conta com tempo para aposentadoria. Além disso, a condução dos processos disciplinares depende da colaboração de docentes e técnicos-administrativos designados em caráter *ad hoc*, que acumulam as atividades das comissões com as atribuições regulares de seus cargos.

9.3 A insuficiência de pessoal provoca concentração das atividades no titular, dificuldade para formar comissões, sobrecarga dos colaboradores, risco de atraso na instrução dos processos e fragilidade na continuidade administrativa durante férias, licenças, afastamentos ou eventual vacância. Também limita a capacidade da unidade de desenvolver atividades de planejamento, prevenção, orientação, capacitação, gestão das informações e acompanhamento sistemático dos procedimentos.

9.4 A solução definitiva depende da disponibilização de servidores efetivos para a formação de uma equipe permanente e qualificada. Essa providência compete principalmente à Reitoria e, nos aspectos relacionados à estrutura administrativa da Universidade, ao Conselho de Administração — CONSAD, com a participação técnica da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas — PROGEP.

9.5 Não é possível estabelecer prazo determinado para a efetiva disponibilização de servidores, pois a medida depende da disponibilidade da força de trabalho, da definição de prioridades institucionais e das condições orçamentárias da Universidade. A UFMA vem enfrentando cortes e contingenciamentos orçamentários graves, que restringem sua capacidade de realizar concursos, contratar pessoal, promover substituições e ampliar estruturas administrativas. Por essa razão, o prazo deve ser indicado como condicionado à disponibilidade administrativa, orçamentária e de pessoal, sem prejuízo da adoção imediata de medidas preparatórias e de mitigação.

9.6 Embora o Sistema Eletrônico de Informações — SEI tenha representado importante avanço na tramitação eletrônica dos processos administrativos da UFMA, sua utilização em procedimentos correccionais, especialmente nos processos sigilosos, apresenta dificuldades operacionais. Por se tratar de uma plataforma de uso geral, o acesso aos autos depende da concessão e do gerenciamento de credenciais específicas, o que pode dificultar a atuação dos membros das comissões, provocar interrupções durante substituições ou afastamentos e exigir sucessivas intervenções administrativas para inclusão ou exclusão de usuários. Nos processos correccionais, o controle de acesso precisa ser especialmente rigoroso, considerando a presença de dados pessoais, depoimentos, informações funcionais e documentos protegidos por sigilo. No SEI, a necessidade de concessão individual de credenciais pode dificultar a continuidade dos trabalhos, sobretudo quando as comissões são constituídas por servidores de diferentes unidades ou campi. Além disso, o sistema não foi desenvolvido especificamente para organizar as etapas, os prazos, as peças e as decisões próprias da atividade disciplinar. Como solução, propõe-se a adoção progressiva do e-PAD como sistema especializado para a gestão e, quando viável, para a tramitação dos procedimentos correccionais. Desenvolvido para essa finalidade, o e-PAD organiza as informações desde a análise de admissibilidade até o julgamento e permite a utilização de perfis específicos, conforme a função desempenhada pelo usuário.

Dificuldade	Ação proposta	Responsáveis	Prazo
Limitações do SEI na tramitação de processos correccionais sigilosos, especialmente quanto à concessão de credenciais, substituição de membros e controle especializado dos procedimentos	Implantar o e-PAD, com definição de perfis, capacitação dos usuários e utilização de suas funcionalidades de gestão e tramitação correccional	Corregedoria	Até 01 de novembro de 2026
Insuficiência da força de trabalho própria	Solicitar pessoal para compor de forma exclusiva comissões permanentes.	Reitoria PROGEP e	Efetivação condicionada à disponibilidade de pessoal e às condições orçamentárias.
Estrutura reduzida da DISPAD e possibilidade de aposentadoria de um dos servidores	Solicitar pessoal para compor de forma exclusiva comissões permanentes.	Reitoria PROGEP e	Efetivação condicionada à disponibilidade de pessoal e às condições orçamentárias.
Dependência de comissões constituídas por servidores <i>ad hoc</i>	Formar núcleo de servidores capacitados para atuar em sindicâncias e processos disciplinares	Reitoria, PROGEP e CONSAD, conforme suas competências	Condicionado à disponibilização de servidores.
Dificuldade para compor comissões	Instituir cadastro de servidores capacitados e promover ações periódicas de formação em matéria disciplinar.	Corregedoria.	Implantação em até 12 meses e atualização contínua.
Concentração das atividades no titular	Designar servidores capazes de executar atividades finalísticas e assegurar substituição durante férias, licenças e outros afastamentos	Reitoria PROGEP e	Tão logo haja disponibilidade de pessoal

Dispersão territorial em nove campi.	Intensificar a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.	Corregedoria.	Ação contínua.

9.7 Enquanto não for possível ampliar a equipe, a Corregedoria continuará adotando medidas de mitigação, como a priorização das demandas mais graves e urgentes, o controle dos prazos prescricionais, a utilização da Investigação Preliminar Sumária, a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta, o uso de videoconferências e processos eletrônicos e a padronização dos atos e documentos.

9.8 Essas providências reduzem parcialmente os impactos da insuficiência de pessoal, mas não substituem a necessidade de uma equipe permanente. A continuidade e o amadurecimento da atividade correcional da UFMA dependem de uma força de trabalho compatível com o número de servidores, a dispersão territorial, a diversidade das atividades institucionais e a complexidade dos procedimentos conduzidos pela unidade.



Documento assinado eletronicamente por **CLAUDIO ROBERTO MARQUES DA SILVA, Corregedor(a)**, em 24/08/2026, às 14:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na [Lei nº14.063, de 23 de setembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2051457** e o código CRC **17649364**.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
Av. dos Portugueses, 1966, - Bairro Vila Bacanga, São Luís/MA, CEP 65080-805
Telefone: - <https://www.ufma.br>

Despacho nº 2056515/2026/FUMA/OEC/REITORIA/CGD

Processo nº 23115.023129/2026-41

Interessado: @interessados_virgula_espaco@

1. Em atendimento ao disposto no parágrafo único do art. 34 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, segundo o qual o Relatório de Gestão Correcional deverá ser encaminhado anualmente à autoridade máxima do órgão ou da entidade a que esteja vinculada a unidade setorial de correição, encaminhamos para conhecimento de Vossa Magnificência o Relatório de Gestão Correcional da Universidade Federal do Maranhão.

2. Em conformidade com os incisos I a VIII do art. 34 da referida Portaria Normativa, o documento apresenta, de forma objetiva e sucinta, as informações decorrentes da autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional — CRG-MM, com a indicação do nível atual da unidade, do nível-alvo e das medidas necessárias para alcançá-lo; a composição da força de trabalho e a estrutura administrativa da Corregedoria; o número de procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados; a análise gerencial dos principais motivos das apurações; os problemas recorrentes e as soluções adotadas; as ações consideradas exitosas; os riscos de corrupção identificados; e as principais dificuldades enfrentadas, acompanhadas das propostas de ações para sua superação, com a indicação dos responsáveis pela implementação e dos respectivos prazos.

3. Informamos, ainda, que o Relatório será publicado no site institucional da Corregedoria da UFMA, em atendimento às exigências de transparência ativa e com o objetivo de ampliar a publicidade e o acesso às informações sobre a gestão correcional da Universidade, resguardadas as informações protegidas por sigilo e observadas as restrições previstas na legislação.

Respeitosamente,



Documento assinado eletronicamente por **CLAUDIO ROBERTO MARQUES DA SILVA, Corregedor(a)**, em 24/08/2026, às 15:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na [Lei nº14.063, de 23 de setembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufma.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2056515** e o código CRC **801E1926**.