



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL

ANO 2025

Diamantina - MG



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL - ANO 2025

1. INTRODUÇÃO

1.1. A Corregedoria é o órgão responsável pela realização de atividades correcionais no âmbito da UFVJM. Instituída inicialmente pela Portaria Reitoria n.º 389, de fevereiro de 2023, no ano de 2025 passou à condição de Unidade Correcional Instituída(UCI), com a aprovação pelo Conselho Universitário - Consu da Resolução n.º 11, de 9 de junho de 2025, que instituiu na estrutura organizacional da UFVJM a Corregedoria Setorial de Correção.

1.2. A elevação à condição de Unidade Correcional Instituída(UCI) ocorreu em razão do atendimento dos requisitos previstos no inciso III do artigo 2º da Portaria Normativa CGU n.º 27, de 11 de outubro de 2022, abaixo transcritos:

- a) foi instituída e está prevista na estrutura da Entidade por norma emitida pelo Consu, órgão máximo de deliberação em matéria de política universitária e de administração;
- b) possui cargo em comissão(CD) destinado ao exercício da titularidade da unidade; e
- c) possui competência privativa para manifestação final quando ao juízo de admissibilidade em relação à apuração de infração disciplinar.

1.3. O enquadramento da Corregedoria como Unidade Correcional Instituída(UCI) traz vantagens significativas em termos de agilidade, autonomia e segurança jurídica na apuração de irregularidades e aplicação de penalidades. A competência privativa para realizar o juízo de admissibilidade e instaurar processos disciplinares garante agilidade na apuração dos ilícitos administrativos, enquanto que o mandato fixo e a destinação de um cargo em comissão para o titular da unidade correcional garantem segurança jurídica, protegendo a atividade correcional contra eventuais ingerências políticas ou pressões externas.

1.4. Além da maior agilidade na apuração dos ilícitos administrativos, a elevação da Corregedoria à condição de Unidade Correcional Instituída(UCI) também implica em maior autonomia e agilidade no julgamento e aplicação de penalidades expulsivas, uma vez que permite a subdelegação da competência para aplicar penalidades mais graves, como demissão e cassação de aposentadoria, para o dirigente máximo da Entidade, sem a necessidade de encaminhar os processos ao Ministério da Educação(MEC).

1.5. Também no ano de 2025 ocorreu a indicação do novo titular da Unidade Correcional para o biênio 2025/2027. A indicação foi aprovada pelo Conselho Universitário - Consu na 391ª reunião, sendo a 180ª em caráter ordinário, realizada em 14 de março de 2025, e a aprovação da indicação pela Controladoria-Geral da União(CGU) ocorreu em 16 de junho de 2025, por intermédio do Ofício n.º 9.290/2025/CRG/CGU.

1.6. No tocante à vinculação, a Corregedoria da UFVJM integra o Sistema de Correção do Poder Executivo Federal(Siscor), estando sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central,

representado pela Controladoria-Geral da União (CGU).

1.7. As competências da Corregedoria estão previstas no Decreto n.º 5.480, de 30 de junho de 2025, na Portaria Normativa CGU n.º 27, de 11 de outubro de 2022, e no seu Regimento Interno (Resolução Consu n.º 11/2025). Dentre as suas atribuições estão a coordenação, supervisão, execução e avaliação das atividades de correção no âmbito da UFVJM. É o setor responsável pelo recebimento, análise e tratamento de denúncias, representações e outras demandas relacionadas a possíveis infrações disciplinares cometidas por servidores e discentes, bem como pela condução dos Processos Administrativos de Responsabilização de Pessoas Jurídicas (PAR) por atos lesivos à Administração Pública.

1.8. O detalhamento das competências da Corregedoria está previsto no artigo 24 do seu Regimento Interno (Resolução Consu n.º 11/2025). O citado normativo delimitou as competências para a instauração e julgamento de processos correccionais. Enquanto a Corregedoria possui competência para instaurar e conduzir procedimentos de natureza investigativa e acusatória, bem como de celebrar e acompanhar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), nos casos de condutas de menor potencial ofensivo (advertência e suspensão de até 30 dias), a Reitoria é responsável pelo julgamento dos processos acusatórios.

1.9. Com relação à apuração de infrações disciplinares atribuídas a discentes, o parágrafo único do novo Regimento Interno estabeleceu que a competência será da Corregedoria até que sobrevenha definição normativa no novo Regime Disciplinar Discente ou, alternativamente, haja designação formal de setor ou autoridade competente para o exercício de tal atribuição.

1.10. Somado ao seu papel técnico, a Corregedoria desempenha também uma função estratégica de assessoramento à gestão. Ao realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, avalia a existência de indícios de autoria e materialidade que justifiquem a abertura de procedimentos investigativos ou acusatórios, definindo o tipo mais adequado. Quando identificados indícios de irregularidades fora da esfera correccional ou que envolvam riscos institucionais, o caso é encaminhado à autoridade competente para as providências necessárias, com o objetivo de agregar valor e prevenir novas irregularidades.

1.11. Além das informações introdutórias já expostas, o presente relatório de gestão correccional, instrumento prioritário da Política de Gestão Correccional, previsto no artigo 34 da Portaria Normativa CGU n.º 27/2022 e no artigo 122 do Regimento Interno, abrangerá as seguintes informações referentes ao ano de 2025:

- I - as informações decorrentes da autoavaliação do CRG-MM, indicando o nível em que se encontra a unidade setorial de correção, o nível alvo e as medidas necessárias para alcançá-lo;
- II - as informações sobre a força de trabalho e estrutura administrativa da unidade setorial de correção;
- III - o número de procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados no ano anterior;
- IV - a análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações;
- V - a análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas;
- VI - as ações consideradas exitosas;
- VII - os riscos de corrupção identificados; e
- VIII - as principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las, com indicação dos responsáveis pela implementação destas e respectivos prazos.

2. DA AUTOAVALIAÇÃO DO CRG-MM, O NÍVEL QUE SE ENCONTRA A UNIDADE, O NÍVEL ALVO E AS MEDIDAS PARA ALCANÇÁ-LO

2.1. O Modelo de Maturidade CRG-MM foi desenvolvido para avaliar o grau de maturidade correcional de uma organização pública. Estruturado em cinco níveis progressivos, o modelo ilustra os estágios de desenvolvimento da prática correcional. Essa abordagem permite uma autoavaliação criteriosa da gestão correcional e possibilita o aprimoramento ordenado das atividades e rotinas de trabalho, contribuindo, assim, para o fortalecimento da integridade institucional.

2.2. O modelo é organizado em uma matriz composta por 05 (cinco) níveis de maturidade - inicial, padronizado, integrado gerenciado e otimizado - caracterizados pelos graus de desempenho esperados e por 04 (quatro) elementos norteadores - serviços e papel da atividade correcional; gerenciamento de pessoas; gerenciamento do desempenho e transparência; governança e relacionamento organizacional - que se referem aos processos internos a serem estruturados pelas Unidades Setoriais de Correção(USCs). Por sua vez, cada elemento norteador é formado por macroprocessos (KPAs).

2.3. Para atingir o grau de desempenho esperado em cada nível do CRG-MM, é necessário atingir um conjunto acumulativo e obrigatório de KPAs e ações que precisam estar implantadas, respeitando a evolução gradual. O modelo é estruturado de forma que, para atingir um nível, a USC deve cumprir os requisitos de todos os níveis anteriores. O foco é a implementação real (evidência) das atividades essenciais de cada KPA, não apenas sua existência formal.

2.4. Em 2024, a Corregedoria da UFVJM participou da versão 3.0 do CRG-MM, que, após análise dos KPA's disponíveis no diagnóstico realizado, constatou-se que a instituição se enquadra no Nível 1 de Maturidade - Inicial, o mesmo nível que se encontram a maioria das unidades correcionais integradas ao SISCOR. Naquela oportunidade, a Corregedoria da UFVJM atendia a 08 (oito) KPAs dos 26 (vinte e seis) exigidos para alcançar o Nível 2, ou seja, é necessário o atendimento dos 18 (dezoito) outros KPAs que o compõe.

2.5. Dois parâmetros são essenciais para comprovar a implementação dos KPA's: existência e institucionalização. A existência refere-se à previsão de determinada medida ou ação nas rotinas de trabalho, enquanto a institucionalização diz respeito à comprovação da efetiva aplicação dessa medida ou ação.

2.6. Considerando que no ano de 2025 acontecerá a 4ª rodada de avaliação do CRG-MM, a expectativa é de alcançar o Nível 2 da matriz, por meio da implementação de todos os KPAs que compõe o citado nível. Conforme exposto no Relatório de Gestão Correcional referente ao ano de 2024, um fator crucial para evolução dentro do CRG-MM era a regularização da estrutura organizacional da Corregedoria, por meio da edição de uma resolução aprovada pelo Conselho Universitário, que tratasse de sua criação, competências e diretrizes operacionais, o que ocorreu com a publicação da Resolução n.º 11/2025, que instituiu na estrutura organizacional da UFVJM a Corregedoria Setorial de Correção. O citado normativo contribuirá de forma significativa para que a Corregedoria da UFVJM atenda aos requisitos de implementação de diversos outros KPAs que compõe o Nível 2 do CRG-MM.

2.7. Por outro lado, de nada adiantará atender o requisito da existência se não for possível comprovar a aplicação da medida ou ação no desenvolvimento das atividades correcionais. Como medida para alcançar o nível alvo, é necessário apropriar de forma profunda e detalhada do Referencial Técnico do CRG-MM, em especial quanto aos parâmetros de existência, institucionalização e os critérios de aceitação, uma vez que, não basta a existência do parâmetro, mas que seja possível comprovar a sua existência.

2.8. Diante de todo o exposto, observa-se que a Corregedoria da UFVJM apresenta potencial significativo para avançar em seu nível de maturidade correcional. Embora já existam iniciativas e estruturas que contribuem para o desenvolvimento das atividades correcionais, verifica-se a necessidade de aprimorar a formalização, a padronização e, sobretudo, a efetiva implementação de práticas alinhadas ao referencial do Modelo de Maturidade Correcional. Esse processo de evolução demanda não apenas a criação de instrumentos normativos e procedimentais, mas também a consolidação de rotinas institucionais capazes de demonstrar, de forma consistente, a aplicação dessas práticas no cotidiano das atividades.

2.9. Nesse contexto, destaca-se que a unidade realizará, no primeiro semestre de 2025, o mapeamento de seus processos internos, iniciativa que contribuirá para a identificação, organização e padronização das atividades desenvolvidas. Tal medida tende a fortalecer o monitoramento das ações e a institucionalização dos procedimentos correccionais. Com o aprofundamento na aplicação dos parâmetros e critérios estabelecidos pelo referencial técnico, será possível promover maior eficiência, transparência e segurança nas atividades correccionais.

2.10. Assim, a adoção de medidas estruturadas e contínuas de aprimoramento, aliada ao mapeamento e à melhoria dos processos internos, tende a contribuir de forma decisiva para a elevação do nível de maturidade correccional da unidade, consolidando práticas mais robustas e alinhadas às diretrizes da administração pública.

3. DA FORÇA DE TRABALHO E DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE DE CORREÇÃO

3.1. Da força de trabalho:

3.1.1. A Corregedoria da UFVJM é vinculada hierarquicamente e administrativamente ao Reitor, conforme previsto no artigo 9º do seu Regimento Interno. No ano de 2025, a composição da equipe de trabalho contou com 03 (três) servidores e 01 (um) estagiário, cujo vínculo encerrou em 27 de agosto de 2025, em razão da colação de grau do discente.

3.1.2. Considerando que a Corregedoria é responsável por todos os procedimentos correccionais da Instituição, que possui 04 (quatro) *campi* instalados (Diamantina, Janaúba, Teófilo Otoni e Unaí) e contava no ano de 2025 com aproximadamente 1.690 (mil seiscentos e noventa) servidores (docentes e técnicos administrativos) e aproximadamente 8.700 (oito mil e setecentos) discentes, o seu quadro de pessoal é insuficiente para operacionalizar o volume de demandas em curso no setor. A carência de recursos humanos compromete a capacidade operacional da unidade, dificultando a tramitação célere dos processos, que passam a ser instruídos e analisados conforme a disponibilidade da equipe. Tal cenário impõe limitações à produtividade, gera acúmulo de demandas e compromete a observância dos prazos e a efetividade das ações institucionais.

3.1.3. Em apoio à equipe interna no desenvolvimento das atividades, a Corregedoria conta com o suporte de servidores designados especificamente para a condução de procedimentos investigativos e para compor comissões responsáveis pelos processos administrativos disciplinares. Tal prerrogativa, no entanto, na prática, é marcada por fortes desafios, que impactam negativamente na efetividade das atividades correccionais. Entre eles, destacam-se os seguintes:

a) Resistência às designações: observa-se, com frequência, resistência por parte dos servidores indicados para compor comissões, manifestada por elevado número de pedidos de substituição, sob alegações diversas (sobrecarga de trabalho, impedimentos e suspeições genéricas, restrições físicas ou mentais específicas para tais atividades, entre outros). Esse cenário dificulta a tempestiva constituição das comissões e impacta o planejamento institucional;

b) Ausência de capacitação específica: quase sempre, os servidores não possuem formação técnica adequada em matéria disciplinar, processo administrativo ou normativos correccionais. Na maioria dos casos, os servidores designados não possuem formação ou experiência prévia em processos administrativos disciplinares, o que resulta em dificuldades na correta instrução probatória, na adequada tipificação das condutas e na elaboração de relatórios conclusivos. Essa limitação técnica tende a gerar retrabalho, nulidades formais e materiais e morosidade processual;

c) Limitação de tempo para dedicação às comissões: a atuação concomitante com as atividades ordinárias do cargo reduz a disponibilidade para reuniões, oitivas e elaboração de relatórios, implicando em morosidade processual;

d) Percepção equivocada sobre a atividade correccional: há uma compreensão equivocada entre alguns servidores de que a atuação na Corregedoria constitui uma

simples tarefa acessória, em vez de um dever funcional essencial, o que reduz o comprometimento com a qualidade das atividades desenvolvidas;

e) Desconhecimento sobre a relevância da atividade correcional: a falta de entendimento sobre a importância estratégica das atividades correcionais e a percepção errônea de que seu objetivo é exclusivamente punitivo contribuem para a desvalorização dessa função dentro da Instituição;

f) Sobrecarga da Equipe de Apoio Técnico e Administrativo da Corregedoria: a ausência de conhecimento técnico dos membros designados acarreta elevado volume de consultas, solicitações de orientação e demandas de revisão, exigindo acompanhamento constante por parte da equipe permanente. A morosidade decorrente da inexperiência das comissões demanda monitoramento mais rigoroso dos prazos processuais, com frequente emissão de portarias de prorrogação e recondução, ampliando a carga administrativa da unidade;

g) Dificuldades técnicas no uso dos sistemas correcionais: a complexidade e a falta de familiaridade com sistemas essenciais para a atividade correcional, como o SEI (Sistema Eletrônico de Informações) e o e-PAD (Processo Administrativo Disciplinar Eletrônico), dificultam a execução eficiente dos procedimentos; e

h) Ausência de incentivos para atuação na atividade correcional: verifica-se que a atividade correcional não se mostra atrativa para a maior parte dos servidores. Neste sentido, são necessárias ações estratégicas visando a sensibilização dos servidores para o trabalho voluntário, despertando o compromisso com o interesse público, com a justiça administrativa e senso de responsabilidade institucional e, acima de tudo, compreensão de que a atividade correcional não tem caráter punitivo em si, mas visa proteger a instituição, aprimorar a gestão pública e fortalecer a confiança da sociedade.

3.2. Da estrutura administrativa

3.2.1. A Corregedoria da UFVJM está instalada no *campus* JK, na cidade de Diamantina(MG). Sua infraestrutura conta com uma sala administrativa, situada no prédio da Reitoria, onde atuam o Corregedor(a) e a Equipe de Apoio Técnico e Administrativo. Conta ainda com uma sala de reuniões, localizada também no *campus* JK, que é disponibilizada para uso das comissões apuratórias, garantindo o adequado suporte logístico às atividades investigativas e disciplinares.

3.2.2. Em relação à estrutura necessária para a execução das atividades correcionais nos demais *campi* da UFVJM, como não existe demanda perene para atuação das comissões processantes, as solicitações à Diretoria Administrativa de cada *campus* são realizadas mediante demanda. Considerando que atualmente os atos processuais são realizados quase que em sua integralidade de forma online (reuniões dos membros das comissões, oitivas, interrogatórios, etc.), as solicitações de espaço físico para a realização são praticamente inexistentes.

4. DO NÚMERO DE PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS NO ANO DE 2025

4.1. No ano de 2025, a Corregedoria da UFVJM registrou a instauração dos seguintes procedimentos investigativos, correcionais e celebração de Termos de Ajustamento de Conduta(TAC):

4.2.

TIPO DE PROCEDIMENTO	QUANTIDADE
Investigação Preliminar Sumária - Servidor	19

Investigação Preliminar Sumária - Discente	01
Processo Administrativo Disciplinar - Servidor	05
Processo Administrativo Disciplinar - Discente	01
Termos de Ajustamento de Conduta(TAC) Celebrados	04

4.3. No caso dos processos administrativos disciplinares, a condução ficou a cargo de servidores lotados em outras unidades/setores da Instituição, designados especificamente para compor as respectivas comissões. Já os procedimentos investigativos, alguns ficaram a cargo dos servidores lotados na própria Corregedoria, de acordo com a sua capacidade operacional, enquanto outros foram conduzidos por servidores externos ao setor, designados especificamente para condução dos trabalhos.

4.4. O novo Regimento Interno estabeleceu em seu artigo 48 que a Corregedoria promoverá, periodicamente, a abertura de edital para a formação da Comissão Permanente de Processos Correccionais, que auxiliará no desempenho das atividades de natureza correcional, podendo atuar em procedimentos investigativos e/ou acusatórios, ou como auxiliares, defensores dativos, peritos, assistentes técnicos ou secretários. Uma vez formada a comissão, os servidores ficarão à disposição do setor pelo prazo de 02 (dois) anos, com possibilidade de serem reconduzidos automaticamente, caso manifestem interesse em permanecer.

4.5. A publicação do edital para a formação da Comissão Permanente de Processos Correccionais tem previsão de ocorrer no primeiro trimestre de 2026.

4.6. A expectativa com a formação da comissão permanente é de ganhos quantitativos e qualitativos na condução dos processos correccionais, elevando o número de denúncias apuradas, com efetividade e agilidade. A possibilidade de aplicação de políticas contínuas de capacitação, com foco específico nos servidores designados para atividades correccionais, garantindo atualização técnica e aprimoramento das práticas investigativas, garantirá aumento da capacidade operacional, decorrente da disponibilidade contínua de servidores qualificados para conduzir processos correccionais de forma eficiente.

4.7. É importante ressaltar que o Regimento Interno garantiu aos servidores integrantes da Comissão Permanente carga horária mínima não inferior à 08 (oito) horas semanais para dedicação exclusiva às atividades correccionais, inclusive, capacitações, o que poderá garantir eficácia, celeridade e qualidade na condução dos procedimentos correccionais.

5. DA ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

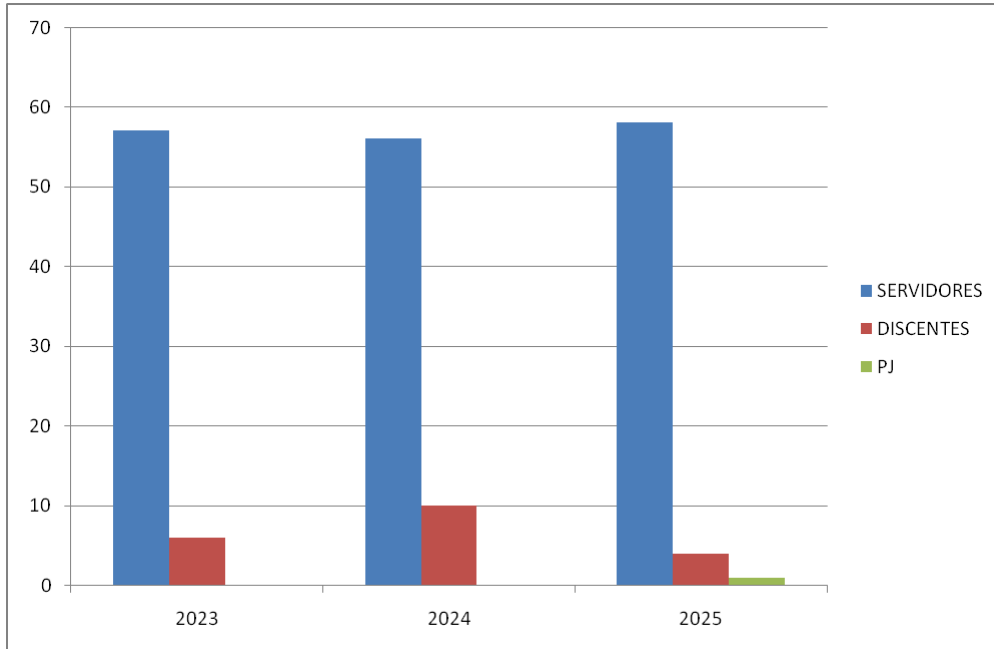
5.1. Conforme previsão contida no Regimento Interno da Corregedoria, a Ouvidoria da UFVJM é o canal oficial de recebimento de denúncias e demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos praticados por pessoas jurídicas à Administração Pública. Uma vez recebida a notícia de irregularidade administrativa, a Ouvidoria efetua uma análise preliminar e faz o registro no sistema oficial do setor, para posterior envio à Corregedoria, que realiza um juízo de admissibilidade prévio, para verificar quanto à existência de indícios de autoria, de materialidade e da pertinência de instauração de procedimento correcional de natureza investigativa ou acusatória, o arquivamento, ou a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta(TAC).

5.2. No ano de 2025, foram recebidas 62 (sessenta e duas) denúncias/notícias de infrações disciplinares ou de atos lesivos à Administração Pública praticados por pessoas jurídicas, sendo que do citado montante, 04 (quatro) referiam-se a infrações disciplinares atribuídas a discentes. O citado quantitativo ficou muito próximo daqueles registrados nos anos de 2023 e 2024, que registraram, respectivamente, 63 (sessenta e três) e 66 (sessenta e seis) denúncias/notícias de infrações disciplinares

ou de atos lesivos à Administração Pública praticados por pessoas jurídicas. Nos anos de 2023 e 2024, o total de denúncias que referiam-se a infrações disciplinares atribuídas a discentes foram 6 (seis) e 10 (dez), respectivamente.

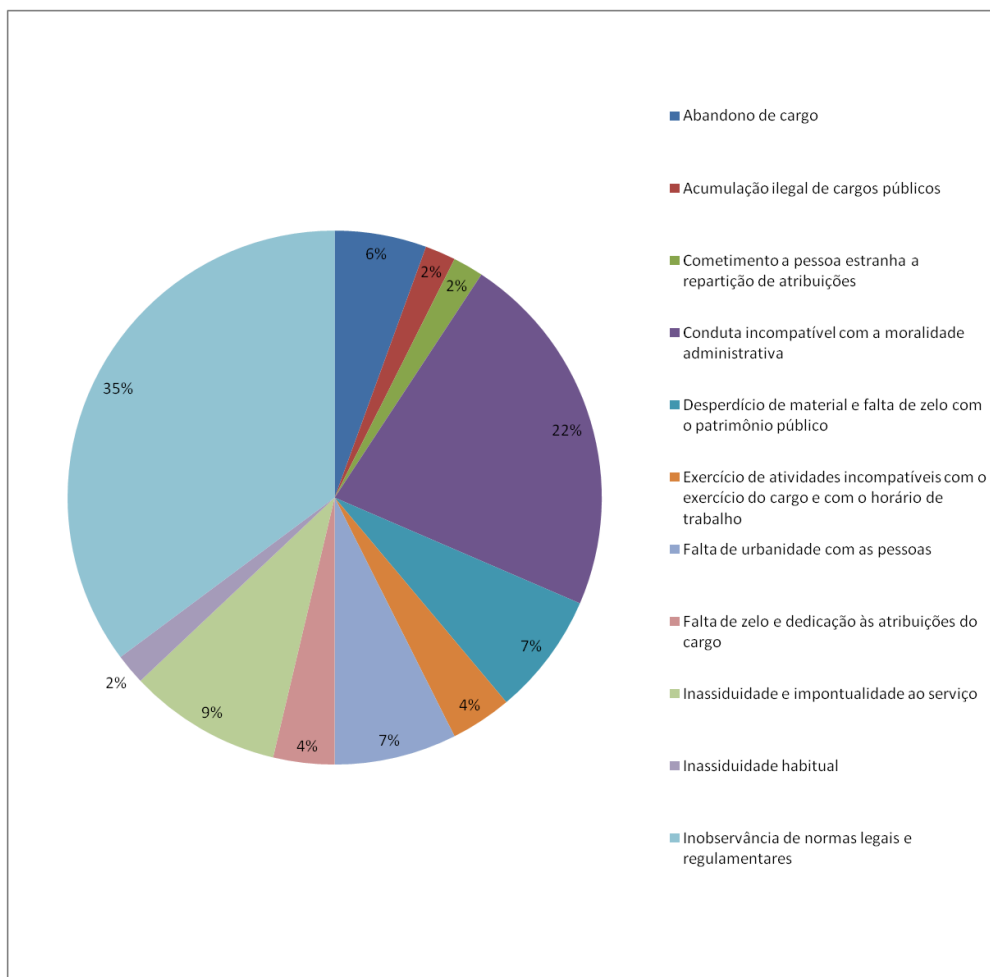
5.3. O gráfico abaixo retrata a análise comparativa do recebimento de denúncias e demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos praticados por pessoas jurídicas à Administração Pública no âmbito da UFVJM do último triênio:

5.4.



5.5. Observa-se que as denúncias/representações envolvendo servidores mantiveram-se estáveis ao longo dos três anos, com pequena variação (entre 56 e 58 registros). Considerando que no período, entre 2023 e 2025, a força de trabalho da UFVJM aumentou quase 6% (seis por cento), conforme dados extraídos do painel da força de trabalho disponível em [Analisa UFVJM](#), mas o número de denúncias/representações manteve-se estável em números absolutos, percentualmente ocorreu redução do número de infrações disciplinares, o que deve ser analisado de forma positiva.

5.6. No tocante ao ano de 2025, a partir da análise dos fatos narrados nas denúncias encaminhadas à Corregedoria, identificou-se que os principais motivos das apurações foram os seguintes, representados graficamente abaixo:



5.7. A partir de uma análise quantitativa, observa-se forte concentração em dois grupos principais, que totalizam 57% (cinquenta e sete por cento) das denúncias recebidas no ano de 2025: inobservância de normas legais e regulamentares (35%) e conduta incompatível com a moralidade administrativa (22%). No primeiro grupo, enquadram-se denúncias relativas à inobservância de qualquer norma jurídica, seja constitucional, legal ou infra legal vigentes no ordenamento jurídico, que incluem os normativos internos da UFVJM, como regulamentos, resoluções regimentais, portarias, instruções, ordens de serviço, etc. Já no segundo grupo, enquadram-se condutas que ofendem a moralidade interna à Administração Pública, vinculada ao exercício de suas funções, ao exercício do cargo público.

5.8. O elevado número de denúncias relatando condutas enquadradas no primeiro grupo pode ter origens diversas: desconhecimento dos normativos, baixa internalização das regras institucionais, excesso ou complexidade normativa, falta de supervisão ou acompanhamento adequado, falta de responsabilização efetiva, problemas na comunicação das normas. etc. Este dado sinaliza para a necessidade de reforço em capacitação, revisão de fluxos internos e aperfeiçoamento de mecanismos de controle e orientação normativa.

5.9. No caso do segundo grupo - conduta incompatível com a moralidade administrativa - a análise dos dados sinaliza possível fragilidade na internalização e observância dos princípios éticos que regem a Administração Pública. Embora o dado quantitativo, isoladamente, não permita concluir pela materialidade ou generalização de desvios, ele constitui indicativo relevante da necessidade de fortalecimento das ações preventivas voltadas à integridade institucional. Nesse contexto, é recomendável o aprimoramento dos mecanismos de orientação e capacitação em ética pública, a revisão e ampla divulgação dos padrões de conduta esperados, bem como o monitoramento sistemático das ocorrências, com vistas à mitigação de riscos e ao fortalecimento da cultura de conformidade e moralidade administrativa.

5.10. Denúncias relatando condutas relacionadas à frequência dos servidores - abandono de cargo, exercício de atividades incompatíveis com o exercício do cargo e com o horário de trabalho, inassiduidade e impontualidade ao serviço, inassiduidade habitual - totalizaram 21% (vinte e um por

cento). Os relatos englobam ausências ou descumprimento de horário de trabalho (atrasos ou saídas antecipadas) sem motivo justificado e execução de atividades particulares durante a jornada de trabalho.

5.11. A falta de urbanidade representou 7% (sete por cento) do volume de denúncias, caracterizada por comportamentos ou atitudes que contrariam os princípios básicos de cortesia, respeito e civilidade no ambiente de trabalho, especialmente no contexto das relações entre servidores, cidadãos e demais membros da administração pública. O conceito está intrinsecamente ligado à ética profissional e à conduta esperada dos servidores públicos, que devem atuar com urbanidade, cordialidade e respeito, independentemente das circunstâncias. No exercício de 2025, foram identificados registros que noticiam possível falta de urbanidade, envolvendo as seguintes interações: servidor x servidor, servidor x discente e discente x discente.

5.12. As demais denúncias - cometimento a pessoa estranha à repartição de atribuições, desperdício de material e falta de zelo com o patrimônio público, e falta de zelo e dedicação às atribuições do cargo - totalizaram, em conjunto, 13% (treze por cento) do volume total, e envolvem falhas na execução de atividades docentes e desaparecimento de bens móveis.

5.13. Por fim, é importante ressaltar que parte das denúncias recebidas no ano de 2025 ainda estão com a admissibilidade pendente, de forma que a análise dos principais motivos das apurações realizada neste tópico ocorreu a partir de uma verificação preliminar. Isso significa que, uma vez concluída a admissibilidade, é possível que ocorra alteração do motivo da apuração.

6. DA ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS

6.1. Ao longo do exercício de 2025, foram registradas ocorrências de naturezas diversas, conforme apresentado no item anterior deste relatório. A partir das análises realizadas, e considerando o papel da atividade correcional no fortalecimento da integridade e da governança institucional, a Corregedoria tem orientado os responsáveis pela condução de procedimentos apuratórios a adotarem abordagem propositiva no desenvolvimento das apurações.

6.2. Nesse contexto, além da verificação da existência de indícios de responsabilidade funcional e da eventual necessidade de instauração de processos disciplinares ou aplicação de sanções administrativas, tem-se estimulado a identificação de oportunidades de melhoria nos processos institucionais. Sempre que possível, recomenda-se que os procedimentos apuratórios contenham sugestões de boas práticas ou de aperfeiçoamento de rotinas administrativas, com vistas à mitigação de riscos e à prevenção da recorrência de irregularidades.

6.3. Assim, quando do recebimento dos procedimentos concluídos, a Corregedoria realiza não apenas a análise quanto aos encaminhamentos correcionais cabíveis, mas também verifica a existência de propostas de melhoria decorrentes das apurações. Nos casos em que tais sugestões se mostram razoáveis e viáveis, estas são encaminhadas às unidades administrativas competentes para análise quanto à sua pertinência e eventual implementação.

6.4. A adoção dessa prática busca ampliar o caráter preventivo da atividade correcional, contribuindo para o aprimoramento dos controles internos, o fortalecimento da governança institucional e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho. Ademais, reforça-se a importância de que as lições aprendidas no curso das apurações sejam sistematizadas e incorporadas à gestão, de modo a reduzir vulnerabilidades institucionais e prevenir a ocorrência de novas irregularidades.

7. DAS AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

7.1. Aprovação do novo Regimento Interno da Corregedoria

7.1.1. Conforme exposto na introdução, no ano de 2025 foi aprovado o novo Regimento Interno da Corregedoria, com a publicação da Resolução Consu n.º 11/2025, que instituiu na estrutura organizacional da UFVJM a Corregedoria Setorial de Correção. A aprovação do novo normativo é fruto do esforço conjunto da Corregedoria, da Reitoria e do Conselho Universitário da UFVJM, que culminou em um instrumento moderno, atualizado conforme a legislação vigente e que observa as melhores práticas aplicadas à atividade correcional.

7.1.2. Além de elevar a Corregedoria da UFVJM à condição de Unidade Correcional Instituída(UCI), garantindo maior agilidade, autonomia e segurança jurídica na apuração de irregularidades e aplicação de penalidades, o novo normativo buscou eliminar ou minimizar várias das dificuldades enfrentadas durante a execução das atividades correcionais, contendo dispositivos que dão maior clareza na definição de competências e fluxos decisórios e aprimoram os procedimentos administrativos, como a formação de Comissão Permanente de Processos Correcionais, estabelecimento de critérios formais de priorização das análises das comunicações de irregularidades, e regras específicas sobre tratamento, transparência e gestão de informações, identificação de riscos e vulnerabilidades oriundas dos processos correcionais, gestão de riscos, entre outros.

7.2. **Participação dos servidores da Corregedoria nos eventos de capacitação**

7.2.1. A participação em eventos de capacitação, promovidos pela Controladoria-Geral da União (CGU) ou por outras instituições, é fundamental para o fortalecimento das atividades da Corregedoria. Tais eventos proporcionam a atualização técnica, o aprimoramento das práticas correcionais, a ampliação de contatos institucionais e a troca de experiências, contribuindo diretamente para a melhoria contínua das atividades.

7.2.2. No ano de 2025, os servidores que compõe a equipe da Corregedoria da UFVJM tiveram a oportunidade de participar de diversas capacitações gratuitas, presenciais ou online, conforme exposto abaixo:

a) Encontro de Corregedorias das Instituições Federais de Ensino Superior - Executor: Controladoria-Geral da União(CGU) - Carga horária: 24 horas - Presencial(Brasília-DF) - 03 a 05/06/2025 - 01(um) servidor. Durante o evento, foram oferecidas as seguintes capacitações:

I - Capacitação "Teoria e prática correcional na prevenção e repressão ao assédio sexual e moral" - Carga horária: 08 horas - 04/06/2025;

II - Capacitação "Indiciamento e relatório final descomplicados" - Carga Horária: 04 horas(matutino) - 05/06/2025;

III - Capacitação "IPS e PAD: Produção de provas e nulidades" - Carga Horária: 04 horas(vespertino) - 05/06/2025.

b) Treinamento virtual ePAD - Executor: Controladoria-Geral da União(CGU) - Carga Horária 03 horas - Online - 29/07/2025 - 01 (um) servidor;

c) Treinamento virtual ePAD-PEC "Uso do Processo Eletrônico Correcional em Admissibilidades na prática" - Executor: Controladoria-Geral da União(CGU) - Carga Horária 02 horas - Online - 30/07/2025 - 01(um) servidor;

d) Assédio moral e sexual no serviço público: responsabilidade e prevenção - Executor: Universidade Federal da Integração Latino-Americana - Carga horária: 04 horas - Presencial(Foz do Iguaçu) - 29/04/2025 - 01(um) servidor;

e) Mini Curso sobre Lei Geral de Proteção de Dados: Aplicação na Administração Pública - Executor: Procuradoria-Geral Federal junto à UFVJM - Carga horária: 04 horas - Presencial - 02 e 03/07/2025 - 03(três) servidores;

f) Semana da Integridade - Corregedoria do MEC - Executor: Ministério da Educação(MEC) - Carga Horária 12:30 horas - Presencial(Brasília-DF) - 18 e 19/09/2025 - 01(um) servidor. Durante o evento, foram oferecidas as seguintes capacitações:

I - Painéis Temáticos da Semana da Integridade - "Projetando o Processo Disciplinar: o planejamento a favor da investigação" e "Assédio e discriminação nas Ifes: Enfrentamento e novos marcos" - Carga horária: 06:30 horas - 18/09/2025;

II - Oficina "Nota Técnica de julgamento na prática" - Carga Horária: 03 horas - 19/09/2025;

III - Oficina "Assédio e discriminação nas lfes: da escuta à responsabilização" - Carga horária: 03 horas - 19/09/2025;

g) Treinamento virtual ePAD - Executor: Controladoria-Geral da União(CGU) - Carga Horária: 03 horas - Online - 29/07/2025 - 01(um) servidor; e

h) Processo Administrativo Disciplinar - Executor: Controladoria-Geral da União(CGU) - Carga Horária: 24 horas - Online - 21 a 24/10/2025 - 01(um) servidor.

7.3. Ampliação do diálogo com a Advocacia-Geral da União(AGU) por meio da colaboração da Equipe de Processos Administrativos Disciplinares (EPAD)

7.3.1. Por intermédio da Portaria PGF/AGU n.º 391, de 12 de março de 2025, foi estabelecida a colaboração da Procuradoria-Geral Federal(PGF), por meio da Subprocuradoria Federal de Consulta Jurídica(SUBCONSU), com a Procuradoria Federal junto à UFVJM, com o objetivo de análise jurídica consultiva de processos administrativos disciplinares instaurados pela UFVJM em face de seus servidores públicos e pessoal contratado por tempo determinado. Com isso, a UFVJM formalizou sua entrada na Equipe de Processos Administrativos Disciplinares(EPAD) da Advocacia-Geral da União (AGU), iniciativa que visa fortalecer a condução de processos disciplinares e garantir maior uniformidade jurídica nas instituições federais.

7.3.2. A EPAD atua na consultoria jurídica especializada em Processos Administrativos Disciplinares(PADs), promovendo a padronização de procedimentos e o alinhamento com o Sistema de Correção do Poder Executivo Federal (SISCOR).

7.3.3. A partir da adesão, a UFVJM passa a contar com suporte jurídico qualificado, o que trará benefícios como:

- a) Aprimoramento da atuação correcional da Universidade;
- b) Padronização de entendimentos jurídicos relacionados a PADs;
- c) Ampliação da segurança jurídica nas decisões administrativas;
- d) Otimização da força de trabalho da Procuradoria Federal; e
- e) Feedbacks estruturados sobre a atuação da unidade correcional.

7.4. A EPAD atuará principalmente após a conclusão dos relatórios finais dos PADs, emitindo pareceres jurídicos consultivos. Questões pontuais durante a tramitação dos processos também poderão ser encaminhadas para análise da equipe especializada. As demais atividades de consultoria jurídica em matéria administrativo-disciplinar, como no caso de apurações em face de discentes, continuarão sob responsabilidade da Procuradoria Federal junto à UFVJM.

8. DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

8.1. Nos procedimentos analisados ao longo do ano de 2025, não foram identificados elementos que evidenciem a ocorrência de atos de corrupção, seja por parte de servidores públicos ou por empresas contratadas. As investigações realizadas não revelaram indícios que caracterizem práticas corruptas, tais como suborno, favorecimento indevido, fraude ou qualquer tipo de enriquecimento ilícito.

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

9.1. Durante o ano de 2025, as principais dificuldades enfrentadas foram as seguintes:

9.1.1. **Formação das comissões responsáveis pela condução dos processos correccionais**

9.1.1.1. Conforme exposto no item 3.1. deste relatório, em razão da insuficiência de seu quadro de pessoal para operacionalizar o volume de demandas em curso no setor, a Corregedoria conta com o suporte de servidores de outros setores/unidades, designados para a condução de processos correccionais específicos. No caso dos servidores designados para compor comissões de processos administrativos disciplinares, além dos requisitos legais previstos no artigo 149 da Lei n.º 8.112/1990, observadas a imparcialidade, independência e disponibilidade, dependendo do objeto da apuração busca-se também servidores que atendam a requisitos específicos, como formação técnica ou científica, experiência, conhecimento da estrutura e dos fluxos institucionais.

9.1.1.2. As dificuldades enfrentadas para formação das comissões, no entanto, são enormes, pelas razões expostas nas alíneas do item 3.1.13. deste relatório, impactando significativamente na efetividade das atividades correccionais.

9.1.1.3. Visando sanar esta dificuldade, o novo Regimento Interno previu em seu artigo 48 que a Corregedoria promoverá periodicamente, a abertura de edital para a formação da Comissão Permanente de Processos Correccionais, que auxiliará a Corregedoria no desempenho das atividades de natureza correccional, podendo atuar em procedimentos investigativos e/ou acusatórios, ou como auxiliares, defensores dativos, peritos, assistentes técnicos ou secretários.

9.1.1.4. A formação de uma Comissão Permanente de Processos Correccionais poderá minimizar, e muito, as dificuldades enfrentadas. Primeiro, porque a inscrição será voluntária, ou seja, somente farão parte da comissão servidores que tenham interesse e disponibilidade para atuar na atividade correccional. Segundo, porque um grupo já definido, por um prazo mais alongado, capacitado e com experiência, garantirá maior agilidade e integridade da tramitação processual, eliminando ou reduzindo falhas e nulidades processuais.

9.1.1.5. No entanto, o sucesso na formação da citada comissão dependerá, conforme já exposto, de uma ação estratégica de divulgação e sensibilização dos servidores para o trabalho voluntário, despertando o compromisso com o interesse público, com a justiça administrativa e senso de responsabilidade institucional e, acima de tudo, compreensão de que a atividade correccional não tem caráter punitivo em si, mas visa proteger a instituição, aprimorar a gestão pública e fortalecer a confiança da sociedade.

9.1.1.6. O novo Regimento previu ainda no seu artigo 54 que, na hipótese de inexistência de servidores voluntários interessados em compor a Comissão Permanente de Processos Correccionais, ou caso o número de inscritos seja inferior a 20 (vinte) servidores, poderá a Corregedoria solicitar à Reitoria a indicação, de ofício, dos servidores necessários para a composição da referida Comissão. Considerando que a indicação poderá refletir as mesmas dificuldades enfrentadas atualmente com as designações, por não se tratar de ato voluntário, a expectativa é que a formação da comissão permanente por meio de edital seja uma iniciativa bem-sucedida.

9.1.1.7. A própria Corregedoria será responsável pela condução do processo seletivo, contando com o apoio da Reitoria da UFVJM, e será realizada no primeiro trimestre de 2026, com expectativa de conclusão das etapas até o final do mês de maio de 2026.

9.1.2. **Atribuição à Corregedoria de competência para apuração de irregularidades envolvendo discentes**

9.1.2.1. A Portaria n.º 389, de 24 de fevereiro de 2023, que criou a Corregedoria Seccional da UFVJM e estabeleceu o seu regimento interno, vigeu até 09 de junho de 2025, sendo revogada pela Resolução Consu n.º 11/2025, que instituiu na estrutura organizacional da Universidade a Corregedoria Setorial de Correção. O artigo 12 da citada portaria estabelecia que, além das atividades correccionais relacionadas a servidores e pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, no âmbito da UFVJM a Corregedoria Seccional também seria responsável pela apuração de irregularidades relacionadas a discentes. Por sua vez, o novo Regimento estabeleceu que, até que sobrevenha a definição normativa do novo Regime Disciplinar Discente ou, alternativamente, haja designação formal de setor ou autoridade competente para o exercício dessa atribuição, compete à Corregedoria a instauração de procedimentos destinados à apuração de infrações disciplinares atribuídas a discentes.

9.1.2.2. Considerando que a resolução interna que regulamenta o Regime Disciplinar Discente no âmbito da UFVJM ainda não foi alterada e que não houve designação formal de setor ou autoridade competente, até o encerramento do ano de 2025 a Corregedoria permaneceu com a competência para apuração de infrações disciplinares atribuídas a discentes.

9.1.2.3. A atividade correcional tem como objetivo primordial assegurar a conformidade com normas, regulamentos e princípios éticos. Para isso, abrange a investigação e a apuração de irregularidades cometidas por servidores públicos - sejam eles efetivos, comissionados ou temporários - bem como aquelas condutas enquadradas na legislação anticorrupção.

9.1.2.4. A atribuição de apurar ilícitos praticados por discentes tem impactado negativamente as atividades da Corregedoria, pois, em diversos momentos, exige o direcionamento de sua força de trabalho para a investigação de responsabilidades atribuídas a alunos. Essa sobrecarga compromete a capacidade da unidade de concentrar-se em suas atribuições essenciais, especialmente na fiscalização da conformidade administrativa e ética de servidores.

9.1.2.5. A citada função poderia ser melhor desempenhada por outras instâncias administrativas ou órgãos específicos com expertise na gestão disciplinar discente. Tal estrutura permitiria um tratamento mais adequado às particularidades desse público, que se encontra em processo de formação humana, educacional e cidadã. A apuração dessas condutas demanda abordagem pedagógica e orientadora, distinta daquela aplicada a servidores e empregados públicos. Um setor especializado poderá conciliar a responsabilização com medidas educativas e formativas. Dessa forma, preserva-se a finalidade institucional de promover a disciplina sem perder de vista o caráter educativo do ambiente acadêmico.

9.1.2.6. Nesse sentido, já existe ação em curso para superar esta dificuldade. Por deliberação do Conselho Universitário - Consu da UFVJM, foi composta comissão responsável pela revisão e atualização do Regimento Disciplinar Discente da Instituição, composta por representante da Corregedoria, docentes, técnicos-administrativos e discentes.

9.1.2.7. Considerando que o Regimento Interno estabeleceu que a competência da Corregedoria para apurar infrações disciplinares discentes permaneceria até que ocorresse a definição do novo Regime Disciplinar Discente, as dificuldades enfrentadas serão levadas à citada Comissão para análise e discussão, com a perspectiva que o novo normativo atribua a citada competência a outra(s) instância(s) da Universidade, permanecendo a Corregedoria com a competência exclusiva para apuração de irregularidades cometidas por servidores públicos e pessoas jurídicas por atos lesivos à Administração Pública.

9.1.3. Escalada para área correcional de conflitos que poderiam ser resolvidos por meio de mediação e conciliação

9.1.3.1. Observa-se que uma parcela significativa das denúncias encaminhadas à Corregedoria ou à Comissão de Ética apresenta potencial considerável para resolução em instâncias menos formais, sem a necessidade de escalonamento às referidas instâncias. Nesse contexto, é fundamental reforçar que a esfera disciplinar deve ser aplicada como "*ultima ratio*", ou seja, deve ser acionada apenas como último recurso, quando todas as demais medidas corretivas e preventivas forem esgotadas ou se mostrarem ineficazes.

9.1.3.2. O princípio da "*ultima ratio*" busca preservar a eficiência dos processos disciplinares, evitando a sobrecarga das instâncias correcionais e éticas, além de promover soluções mais ágeis e adequadas às especificidades das situações apresentadas. Aplicar essa abordagem contribui para a celeridade processual e para a manutenção de um ambiente institucional saudável.

9.1.3.3. Em consonância com a valorização do diálogo e da cooperação entre as instâncias de integridade, destaca-se que a Ouvidoria da UFVJM elaborou uma minuta de resolução para a criação da Câmara de Mediação e Resolução Pacífica de Conflitos. O documento visa estabelecer um ambiente institucional que priorize a mediação e a conciliação como primeiros mecanismos para a resolução de conflitos, evitando, assim, a necessidade de acionamento das instâncias disciplinares.

9.1.3.4. A minuta foi compartilhada com as demais instâncias de integridade da UFVJM e com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para contribuições e aprimoramentos. Posteriormente, o documento

será encaminhado para apreciação das instâncias competentes, com a expectativa de implementação ainda no ano de 2026.

9.1.3.5. A criação dessa Câmara representará um avanço significativo para a gestão eficiente de conflitos, alinhando a UFVJM às melhores práticas institucionais, promovendo a resolução pacífica de conflitos e reduzindo a sobrecarga das instâncias correccionais e éticas.

9.1.4. Encaminhamento para a área correccional de ocorrências envolvendo extravio e desaparecimento de bens

9.1.4.1. Desde a emissão do Parecer n.º 00016/2022/PF/UFVJM/PFUFVJM/PGF/AGU pela Procuradoria-Geral Federal, que dispõe sobre a necessidade de apurar a responsabilidade pelo desaparecimento de bens, tem-se observado um aumento significativo no envio à Corregedoria de demandas com esse objeto. Embora seja inegável a importância de responsabilizar adequadamente os agentes que contribuíram para o extravio ou desaparecimento de bens patrimoniais, é imprescindível que a atuação da Corregedoria seja condicionada à existência de elementos mínimos que indiquem materialidade e autoria, especialmente a possível participação de servidores públicos. A intervenção correccional deve estar fundamentada em indícios concretos que justifiquem sua atuação, em estrita observância aos princípios que norteiam a Administração Pública, como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. No entanto, independentemente das circunstâncias específicas que envolviam o desaparecimento ou extravio do bem, os casos eram encaminhados à Corregedoria.

9.1.4.2. Como forma de superar a citada dificuldade, o novo Regimento Interno da Corregedoria estabeleceu em seu artigo 40 que o dano, o extravio e o desaparecimento de bens da UFVJM, somente será objeto de apuração pela Corregedoria quando presentes indícios de culpa ou dolo do servidor envolvido no dano ou extravio do bem, sendo que nas demais hipóteses a apuração fica a cargo da unidade de patrimônio. Ou seja, diferentemente da forma como ocorria anteriormente, em que todos os casos de dano, o extravio e o desaparecimento de bens eram encaminhados para a Corregedoria, ainda que ausentes os indícios de autoria e desconhecida a intenção do agente, após a edição do novo normativo, somente serão encaminhados à unidade correccional quando identificado(s) o(s) servidor(es) envolvido(s) e constatada a existência de indícios de culpa ou dolo.

9.1.4.3. Para evitar qualquer dúvida interpretativa quanto à aplicação do artigo 40 citado acima, e em conformidade com o Plano de Integridade UFVJM 2024-2028, no mês de setembro de 2025 foi designada comissão, composta por representantes da Diretoria de Patrimônio, Corregedoria, Ouvidoria, Diretoria de Governança Institucional e Diretoria de Contabilidade e Finanças, responsável pela elaboração de uma minuta de resolução estabelecendo normas e procedimentos para apuração de perda, extravio, desaparecimento e danos a bens patrimoniais no âmbito da UFVJM, e que definirá o fluxo processual para o tratamento dessas ocorrências, com a definição clara das competências de cada setor envolvido na apuração desses casos.

9.1.4.4. A expectativa é que, uma vez aprovada a resolução, com a implementação de um fluxo adequado e eficiente para o tratamento dessas ocorrências, delimitando com precisão as competências dos setores envolvidos e garantindo uma apuração célere e eficaz, a Corregedoria seja demandada somente naquelas hipóteses em que, de fato, seja necessária a atuação disciplinar.

10. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

10.1. As atividades desenvolvidas pela Corregedoria ao longo do período demonstram que, apesar dos desafios enfrentados, foi possível assegurar a continuidade e a regularidade das ações correccionais. Destaca-se que o ano foi marcado por circunstâncias institucionais relevantes, com a aprovação do novo Regimento Interno e a transição de gestão, processo este que naturalmente demanda ajustes administrativos e operacionais. Ainda assim, não houve descontinuidade na condução dos trabalhos, tendo sido mantido o acompanhamento dos processos e das atividades sob responsabilidade da unidade.

10.2. Dentro de sua capacidade operacional e dos recursos disponíveis, a Corregedoria buscou cumprir suas competências institucionais, promovendo a apuração de irregularidades, a orientação administrativa e o fortalecimento das práticas de integridade. As demandas foram tratadas com observância aos princípios da legalidade, da eficiência e da responsabilidade na condução dos procedimentos.

10.3. Cumpre registrar, de modo especial, o comprometimento, a responsabilidade e o elevado grau de engajamento da equipe interna, cujo trabalho colaborativo foi fundamental para a manutenção das atividades e para o alcance dos resultados apresentados. O empenho dos servidores contribuiu decisivamente para que a unidade mantivesse sua atuação regular, mesmo diante de limitações e mudanças institucionais.

10.4. Dessa forma, conclui-se que, no período avaliado, a Corregedoria conseguiu desempenhar suas atribuições de maneira satisfatória, preservando a continuidade administrativa e reafirmando seu papel no fortalecimento da integridade e da conformidade no âmbito institucional.

Diamantina(MG), na data da assinatura eletrônica.

Marciano de Souza Leite

Corregedor Setorial

Portaria n.º 1.397, de 17 de junho de 2025



Documento assinado eletronicamente por **Marciano De Souza Leite, Corregedor(a)**, em 13/03/2026, às 09:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2036089** e o código CRC **6512D256**.