



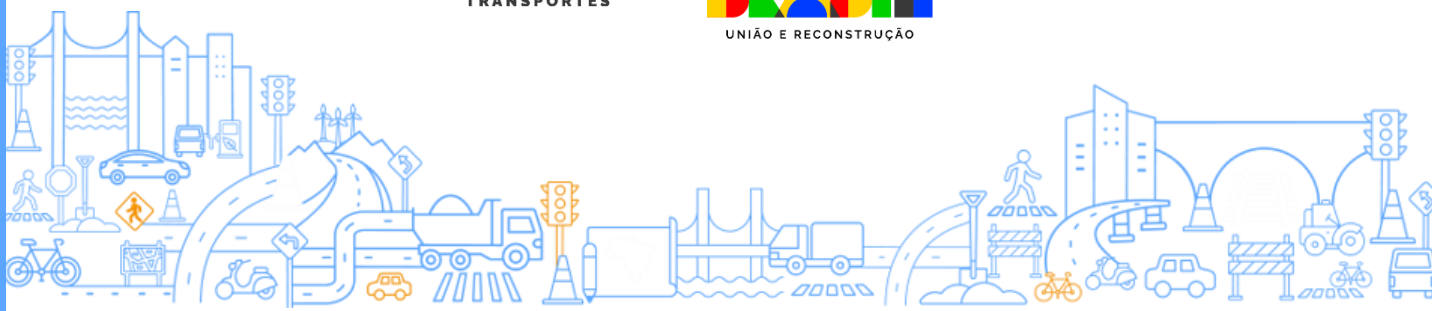
Ministério dos

**TRANSPORTES**

# **RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL MT 2025**

Brasília/2026

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES





---

**Colaboradores:**

Iêda Maria Lopes Moreira

Kamilo Pimentel

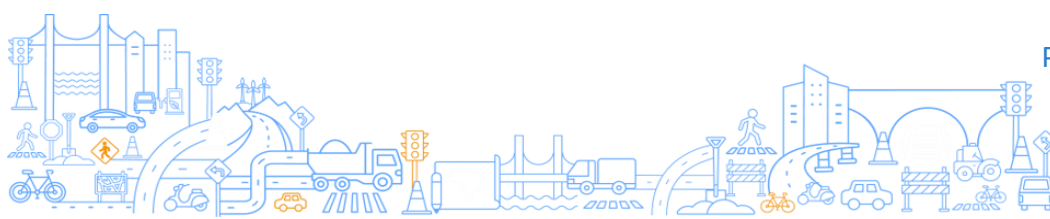
Luciana Alves de Araújo

Marli Raspante Tavares Lima

Nayara Martins Pereira

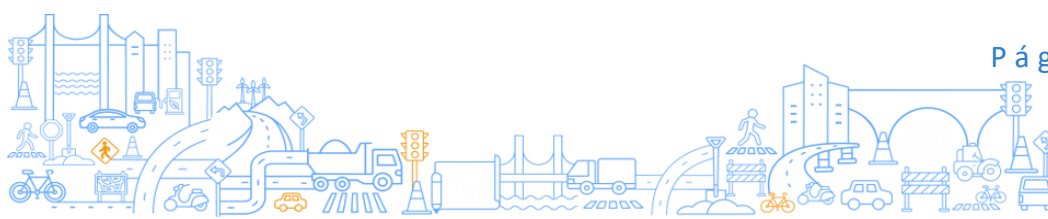
Nayara Moura de Carvalho

Rafael Oliveira da Conceição



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	5
2. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES .....	6
2.2 DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	8
2.3 DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA.....	10
2.4 DA FORÇA DE TRABALHO DA UNIDADE DE CORREIÇÃO INSTITUÍDA .....	11
2.5 DO PERFIL DA EQUIPE CORRECIONAL .....	11
2.6 DA CAPACITAÇÃO DA EQUIPE DA CORREGEDORIA .....	15
3. DO APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO .....	15
4. TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS.....	15
5. AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM).....	16
6. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS .....	18
6.1 COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES .....	19
6.2 ADMISSIBILIDADES .....	21
6.3 PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS .....	24
6.4 TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC) .....	25
6.5 JULGAMENTO DE PAD.....	26
7. ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES .....	27
8. ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS.....	28
8.1 SOLUÇÕES ADOTADAS.....	30
9. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS.....	31
10. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERA-LÁS ....	33
11. IDECOR - ÍNDICE DE DESEMPENHO E EXECUÇÃO DA ATIVIDADE CORRECIONAL .....	34
12. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS 2025 .....	35
13. PLANO ANUAL CORRECIONAL 2026.....	37
14. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39



## 1. INTRODUÇÃO

A Unidade de Correição Instituída (UCI) do Ministério dos Transportes é uma das unidades de correição que integram o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Criada em abril de 2012, a partir da aprovação da Estrutura Regimental do Ministério dos Transportes, por meio do Decreto nº 7.717, de 4.4.2012, e atualmente regida pelo Decreto nº 11.360, de 1º de janeiro de 2023, a Corregedoria foi investida na competência precípua de gerir as atividades de correição do Ministério dos Transportes.

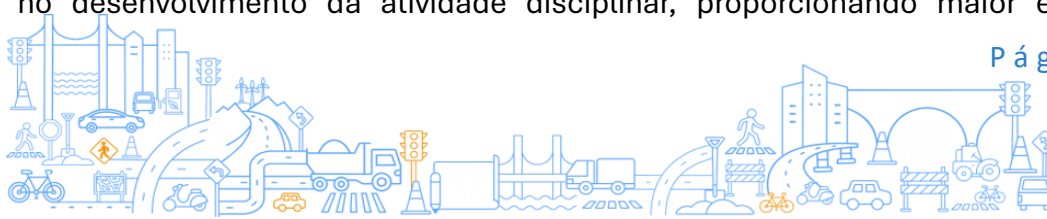
Esta Unidade Correcional tem pautado suas ações em conformidade com a cadeia de valor e o alinhamento estratégico do Ministério, procurando o aprimoramento dos processos internos, visando ao aperfeiçoamento da governança corporativa por meio do fortalecimento da gestão de riscos, compliance e transparência das ações a serem desenvolvidas no sentido de alcançar as melhores práticas correcionais.

A atividade de correição, também chamada de atividade disciplinar, que advém do Poder Disciplinar da Administração, é aquela relacionada à apuração de possíveis irregularidades funcionais cometidas por servidores públicos (efetivos ou comissionados) ou empregados públicos, e à aplicação das devidas penalidades, caso seja confirmado o cometimento do ilícito funcional. Abrange, ainda, a investigação do cometimento de ato lesivo contra a Administração Pública por pessoa jurídica, nos termos do art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

A responsabilidade por essa atividade é da própria administração pública por meio dos seus órgãos e entidades. Dessa forma, segundo a Lei nº 8.112, de 11.12.1990, cabe ao órgão de origem, no qual a irregularidade funcional foi cometida, apurar os fatos considerados ilícitos, ressalvadas as exceções previstas em lei.

Atualmente, as Unidades Setoriais de Correição são regidas pelos fundamentos da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, e sobre a atividade correcional nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

Em 2024 foi publicada no Diário Oficial da União a Portaria MT nº 742, que formaliza as atividades e as competências da Unidade de Correição Instituída no âmbito MT. Estruturada no Modelo de Maturidade Correcional da Controladoria-Geral da União, e considerando a importância do papel da Corregedoria como instância da integridade pública, a Portaria tem como objetivo estruturar os processos e procedimentos aplicados no desenvolvimento da atividade disciplinar, proporcionando maior estabilidade e



segurança aos executores e gestores desta atividade. Tal medida reforça a governança ministerial e o fortalecimento da integridade e eficiência pública.

A elaboração deste relatório de gestão correcional tem como objetivo apresentar as principais atividades realizadas ao longo do ano de 2025 pela Corregedoria do Ministério dos Transportes, sob a titularidade do Corregedor Rondinelli Melo Alcântara Falcão, designado ao cargo por meio da Portaria nº 300, de 18 de julho de 2023, publicado no DOU de 25 de julho de 2023 e reconduzido pela Portaria SE/MT 243, de 07 de agosto de 2025, publicado no DOU de 8 de agosto de 2025, com mandato até 25 de julho de 2027.

## **MISSÃO E VALORES DA CORREGEDORIA**

A missão desta Unidade de Correição Instituída é planejar, coordenar, orientar, executar e controlar as atividades disciplinares e de correição preventiva desenvolvidas no âmbito desta pasta, tendo como prioridade fortalecer os alicerces da Governança Ministerial, contribuindo com a gestão da integridade, a eficiência da política pública prestada pelo Ministério e o aprimoramento contínuo em todas as esferas.

### **A atividade correcional tem como objetivo:**

- I - Dissuadir e prevenir a prática de irregularidades administrativas;
- II - Responsabilizar servidores e empregados públicos que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra a Administração Pública;
- III - Zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correcionais;
- IV - Contribuir para o fortalecimento da integridade pública; e
- V - Promover a ética e a transparência na relação público-privada.

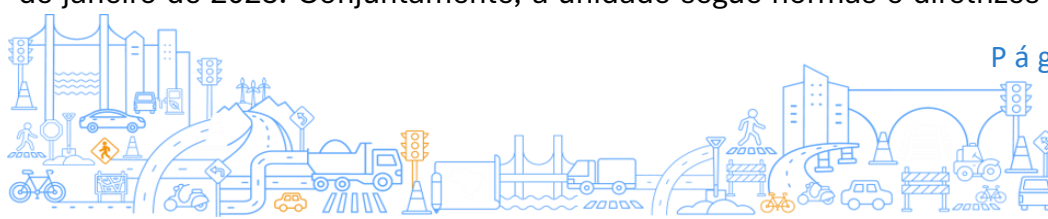
## **2. ESTRUTURA DA CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES**

### **2.1 DAS COMPETÊNCIAS**

A Corregedoria tem a responsabilidade de prevenir e investigar irregularidades cometidas por servidores públicos federais, sejam eles estáveis, em estágio probatório, ou ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas em exercício no Ministério dos Transportes, em conformidade com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

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

As competências regimentais da Corregedoria estão previstas no Decreto nº 11.360, de 1º de janeiro de 2023. Conjuntamente, a unidade segue normas e diretrizes estabelecidas



para atividade correcional no âmbito dos órgãos e entidades do SisCor, estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU), dispostas na Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

No âmbito interno, as atribuições da Corregedoria do Ministério dos Transportes encontram-se descritas na Portaria nº 742, de 5 de agosto de 2024, que dispõe sobre a atividade correcional da Corregedoria no âmbito do Ministério dos Transportes.

Em síntese, as atribuições previstas incluem:

- **[DECRETO Nº 11.360, DE 1º DE JANEIRO DE 2023](#)**

Art. 9º À Corregedoria, órgão setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, compete:

I - promover as atividades de prevenção e de correição para verificar a regularidade e a eficácia de serviços e propor medidas sanadoras;

II - instaurar as sindicâncias e os processos administrativos disciplinares, observado o disposto no art. 56 da Lei nº 10.233, de 5 de junho de 2001, e no art. 14 da Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005;

III - examinar as representações e os demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais e proceder a seus juízos de admissibilidade;

IV - julgar e aplicar penalidades, em sindicâncias e processos administrativos disciplinares, nos casos de advertência ou de suspensão por até trinta dias, observado o disposto no art. 56 da Lei nº 10.233, de 2001, e no art. 14 da Lei nº 11.182, de 2005;

V - instruir os processos administrativos disciplinares, cujas penalidades propostas sejam demissão, suspensão superior a trinta dias, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou destituição de função comissionada, para remessa ao Ministro de Estado;

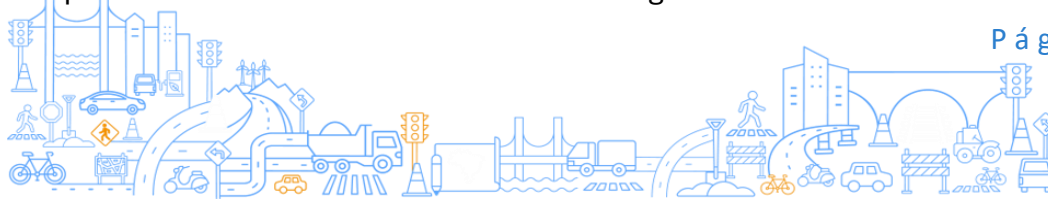
VI - instruir os procedimentos de apuração de responsabilidade de entes privados de que trata a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013; e

VII - exercer as competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.360-de-1-de-janeiro-de-2023-455354489>

- **[PORTARIA Nº 742, DE 5 DE AGOSTO DE 2024](#)**

Dispõe sobre a atividade correcional da Corregedoria do Ministério dos Transportes.



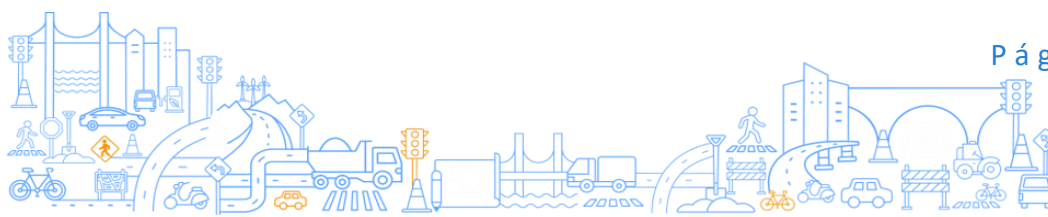
## 2.2 DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Dentro da estrutura organizacional do Ministério dos Transportes, a Corregedoria é uma unidade com dupla vinculação. Do ponto de vista administrativo, a CORREG é vinculada ao Gabinete Ministerial. Enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a CORREG fica sujeita à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Correição, conforme art. 2º, §2º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005 c/c art. 2º, parágrafo único da Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, sendo classificada como Unidade de Correição Instituída (UCI), nos termos do artigo 2º, inciso II, da referida portaria.

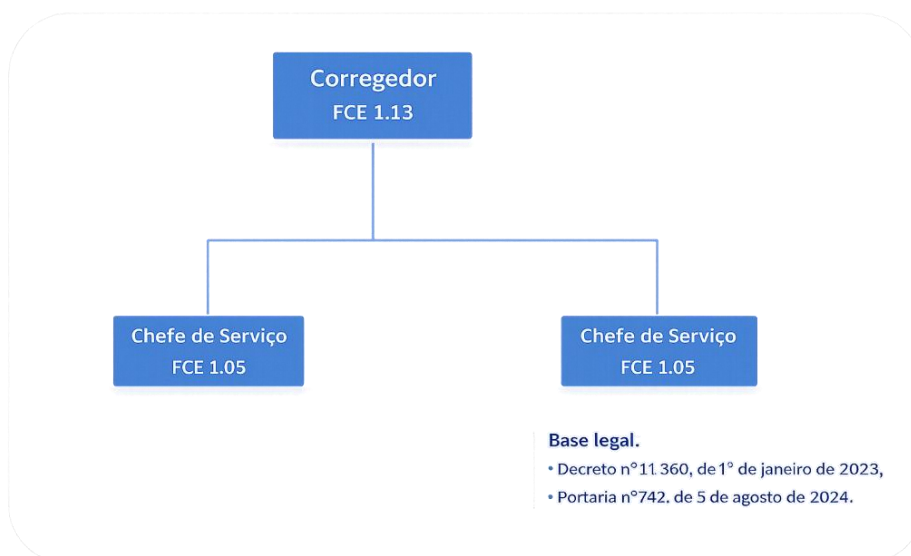
Apresenta-se a seguir a estrutura organizacional do Ministério dos Transportes, a qual a Corregedoria está inserida:



Fonte: Portal do Ministério dos Transportes



## Estrutura Organizacional da Corregedoria MT



Fonte: Base de dados da unidade correcional

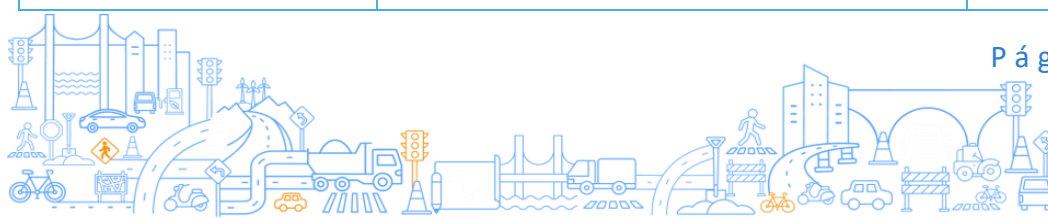
Apresenta-se, ainda, as informações principais sobre a Corregedoria:

### Dados principais da Corregedoria:

Nome da Corregedoria	Sigla da Corregedoria	Endereço da Corregedoria
<b>Corregedoria Ministério dos Transportes</b>	<b>CORREG</b>	Esplanada dos Ministérios Bloco R, Zona Cívico-Administrativo, Ed. Sede, Térreo, Sala T-1
E-mail da Corregedoria	Telefone	Unidade Correcional Instituída
corregedoria@transportes.gov.br	(61) 2029-7609	Sim

### Dados sobre o titular da Corregedoria do MT:

Titular	Documento de nomeação	Data de Início de Mandato	Data de Término de Mandato
Rondinelli Melo Alcântara Falcão	Portaria nº 300, de 18 de julho de 2023, publicado no DOU de 25 de julho de 2023 e reconduzido pela Portaria SE/MT 243, de 07 de agosto de 2025, publicado no DOU de 8 de agosto de 2025.  <a href="https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-portaria-n-300-de-18-de-julho-de-2023-498474007">https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-portaria-n-300-de-18-de-julho-de-2023-498474007</a>	25/07/2023	25/07/2027



	<a href="https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-se/mt-n-243-de-7-de-agosto-de-2025-647139148">https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-se/mt-n-243-de-7-de-agosto-de-2025-647139148</a>		
<b>Nível do cargo, função ou gratificação designada para o titular ou responsável pela unidade de correição, se houver:</b>	<b>Corregedor FCE 1.13</b>		
<b>Quantidade de agentes públicos que se submetem à unidade de correição.</b>	<b>A unidade de correição atua exclusivamente na condução de atividades correcionais (responsabilização de agentes públicos e entes privados)?</b>		
<b>1091</b>	<b>Sim</b>		

Fonte: Base de dados da unidade correcional.

## 2.3 DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Quanto à estrutura administrativa e força de trabalho da Corregedoria, tem-se:

### ESTRUTURA FÍSICA:

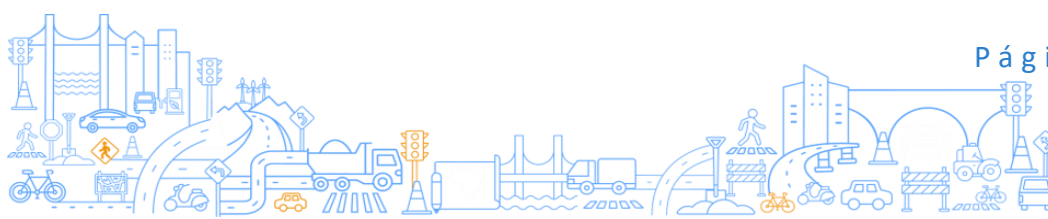
- uma (1) sala em conjunto para apoio técnico e Administrativo;
- uma (1) sala de recepção;
- uma (1) sala para oitivas;
- uma (1) sala do Corregedor;
- uma (1) copa de utilização em conjunto com a Ouvidoria;
- **Total: 4 (quatro) salas e (1) Copa.**

### QUANTIDADE DE COMPUTADORES NA USC:

- ❖ Em 2025 a Corregedoria recebeu novos computadores conforme abaixo:
- Sala Administrativo: 10 (dez) novos computadores desktop;
- Sala Secretária: 1 (um) novo computador desktop;
- Sala Corregedor: 1 (um) novo computador desktop;
- Sala Oitiva: 4 (quatro) computadores desktop;
- **Total: 16 computadores desktop.**

### QUANTIDADE DE NOTEBOOKS E CELULARES NA USC:

- Notebooks: 2
- Celular Funcional: 1



## 2.4 DA FORÇA DE TRABALHO DA UNIDADE DE CORREIÇÃO INSTITUÍDA

A equipe da Corregedoria é composta por um total de 20 (vinte) profissionais com diferentes vínculos e formações, alinhados às necessidades específicas de cada atividade desenvolvida na unidade. Dentre os profissionais que atuam exclusivamente nas atividades de Corregedoria conforme abaixo:

Força de Trabalho						
UNIDADE	ATUAM EXCLUSIVAMENTE NAS ATIVIDADES DA CORREGEDORIA					
	Equipe Técnica				Apoio Administrativo e Secretariado	
	Corregedor	Chefe de Serviço	Servidores do Quadro	Empregados Públicos	Apoio Administrativo (terceirizados)	Secretariado (terceirizados)
Corregedoria	1	2	7	3	5	2

\*Informações atualizadas até 31/12/2025. - Fonte: Base de dados da unidade correcional

### ❖ FORÇA DE TRABALHO:

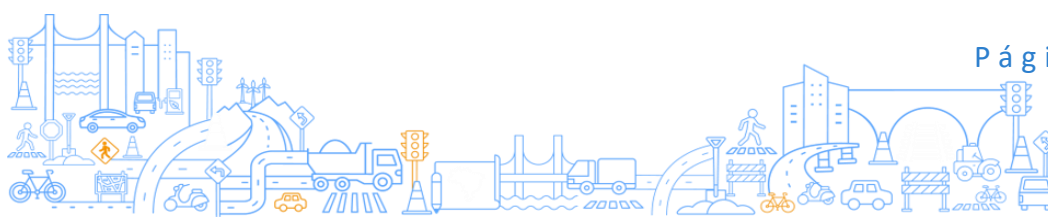
- Corregedor: 1 (um)
- Chefe de Serviço: 2 (dois)
- Servidores: 7 (sete)
- Empregados Públicos: 3 (três)
- Colaboradores terceirizados: 7 (sete)
- **TOTAL: 20 (vinte)**

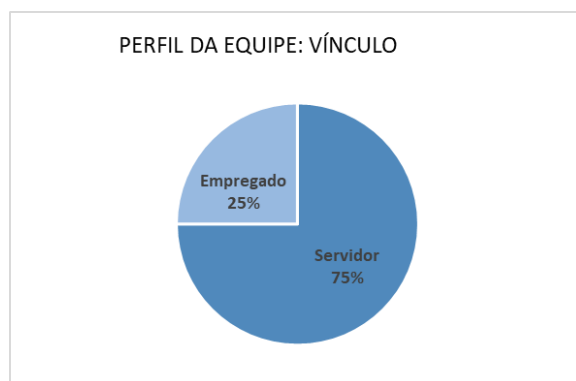
❖ **Obs.** Em 2025 recebemos 1 (uma) nova servidora para compor a força de trabalho da Corregedoria.

## 2.5 DO PERFIL DA EQUIPE CORRECIONAL

O presente diagnóstico da Corregedoria consolida a análise do perfil da equipe composta por 12 integrantes, considerando vínculo institucional, faixa etária, escolaridade, área de formação e nível de qualificação acadêmica.

No que se refere ao vínculo institucional, constata-se predominância de servidores estatutários, que representam 75% do quadro, enquanto 25% são empregados. Essa configuração evidencia estabilidade funcional e previsibilidade administrativa, características típicas de estruturas públicas.



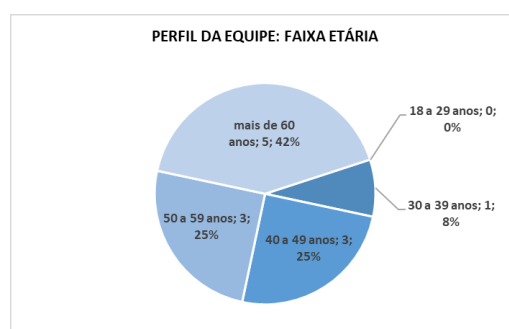


Fonte: Base de dados da unidade correcional

PERFIL DA EQUIPE: VÍNCULO		
VÍNCULO	QTDE	%
Servidor	9	75%
Empregado	3	25%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Base de dados da unidade correcional

Sob a perspectiva demográfica, o dado mais sensível do diagnóstico refere-se ao avanço exponencial da idade do quadro. Verifica-se que 67% dos integrantes possuem 50 anos ou mais, sendo que 42% já ultrapassaram 60 anos. Não há integrantes na faixa etária entre 18 e 29 anos, e apenas 8% estão entre 30 e 39 anos. Esse cenário evidencia ausência de renovação geracional e indica risco significativo de aposentadorias concentradas no curto e médio prazo, com potencial impacto na continuidade operacional da Corregedoria.

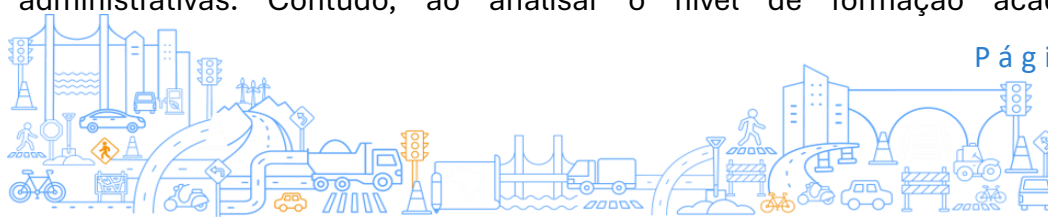


Fonte: Base de dados da unidade correcional

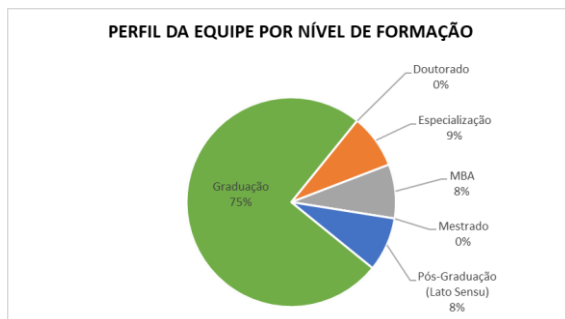
PERFIL DA EQUIPE: FAIXA ETÁRIA		
FAIXA ETÁRIA	QTDE	%
18 a 29 anos	0	0%
30 a 39 anos	1	8%
40 a 49 anos	3	25%
50 a 59 anos	3	25%
mais de 60 anos	5	42%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Base de dados da unidade correcional

Quanto ao nível de escolaridade, 75% da equipe possui formação superior e 25% possuem nível médio. A qualificação formal é, portanto, adequada para atividades técnicas e administrativas. Contudo, ao analisar o nível de formação acadêmica mais



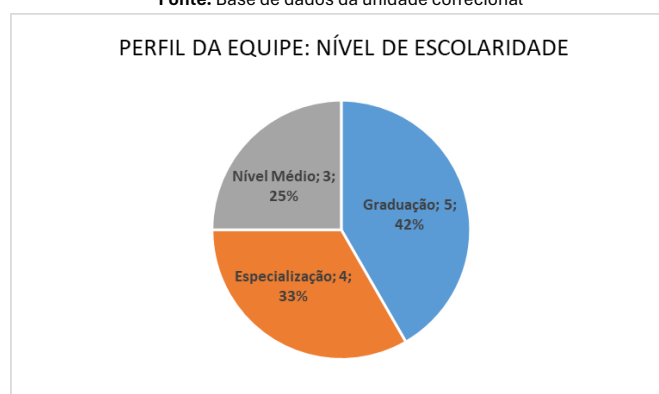
detalhadamente, constata-se que 75% possuem apenas graduação como titulação máxima, 24% possuem pós-graduação lato sensu (especialização ou MBA) e não há integrantes com mestrado ou doutorado. Isso indica baixa verticalização acadêmica, sugerindo que a equipe apresenta perfil predominantemente técnico-operacional, com menor densidade de formação stricto sensu.



Fonte: Base de dados da unidade correcional

PERFIL DA EQUIPE POR NÍVEL DE FORMAÇÃO		
Nível Especialização	QTDE	%
Doutorado	0	0%
Especialização	1	8%
MBA	1	8%
Mestrado	0	0%
Pós-Graduação (Lato Sensu)	1	8%
Graduação	9	75%
<b>Total:</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Base de dados da unidade correcional



Fonte: Base de dados da unidade correcional

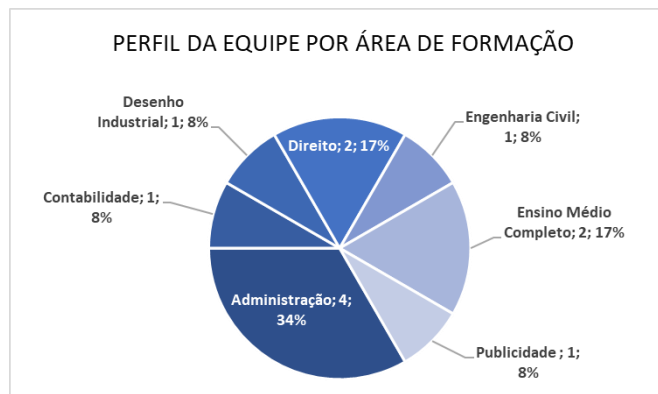
PERFIL DA EQUIPE: Nível de Escolaridade		
Nível Escolaridade	QTDE	%
Graduação	5	42%
Especialização	4	33%
Nível Médio	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fonte: Base de dados da unidade correcional

No tocante às áreas de formação, há predominância em Administração (33%) e Direito (17%), o que revela forte orientação para atividades administrativas, gerenciais e normativas. As demais formações — Engenharia Civil, Contabilidade, Desenho Industrial e Publicidade — aparecem de forma pontual, conferindo diversidade técnica ao grupo.



Adicionalmente, 17% possuem Ensino Médio Completo. O conjunto evidencia perfil multidisciplinar, porém com concentração significativa em áreas-meio.



Fonte: Base de dados da unidade correccional

Nível Formação	QTDE	%
Administração	4	33%
Contabilidade	1	8%
Desenho Industrial	1	8%
Direito	2	17%
Engenharia Civil	1	8%
Ensino Médio Completo	2	17%
Publicidade	1	8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

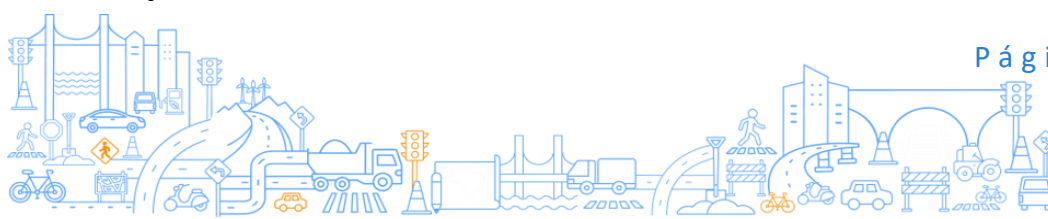
Fonte: Base de dados da unidade correccional

De forma integrada, o diagnóstico aponta que a equipe possui experiência e estabilidade institucional. Entretanto, o avanço etário expressivo do quadro representa o principal fator de risco organizacional. A possibilidade de aposentadorias simultâneas pode gerar descontinuidade operacional, perda de conhecimento tácito e necessidade de recomposição emergencial de pessoal.

Diante desse cenário, torna-se recomendável a implementação de medidas estruturantes e mecanismos para atrair e reter novos servidores, além da adoção de política de capacitação contínua e planejamento de renovação gradual do quadro. Tais ações são essenciais para mitigar riscos institucionais e assegurar a sustentabilidade no médio e longo prazo.

Em síntese, a equipe apresenta maturidade com suas atribuições, porém enfrenta desafio estrutural relacionado à renovação geracional e à continuidade institucional, demandando planejamento estratégico específico na área de gestão de pessoas.

Esse cenário representa risco institucional relevante para a atividade correccional, uma vez que a eventual saída simultânea de servidores experientes pode comprometer a capacidade operacional da unidade, impactar a continuidade das atividades e dificultar a manutenção do conhecimento técnico acumulado.



## 2.6 DA CAPACITAÇÃO DA EQUIPE DA CORREGEDORIA

No exercício de 2025, os servidores e colaboradores do quadro de pessoal da CORREG participaram de ações de capacitação voltadas a temas de interesse da área, totalizando 24h conforme tabela abaixo:

QTD.	MÊS/ANO	INSTITUIÇÃO PROMOTORA	CARGA HORÁRIA	CURSOS/AÇÕES	STATUS
1	Agosto/2025	Escola Virtual.Gov	20h	Treinamento/Cursos - Admissibilidade Correccional EAD/EVG.	CONCLUÍDO
2	Setembro/2025	Corregedoria/MT/CGU	2h	Treinamento/Cursos - Compartilhando Experiências: Uso da IA Gemini na Atividade Disciplinar.	CONCLUÍDO
3	Novembro/2025	Corregedoria/MT/CGU	2h	Treinamento/Cursos - Matriz de Responsabilização e Condução de Procedimentos Investigativos.	CONCLUÍDO
<b>Total de Horas: 24h</b>			<b>24h</b>	-	-

Fonte: Base de dados da unidade correccional

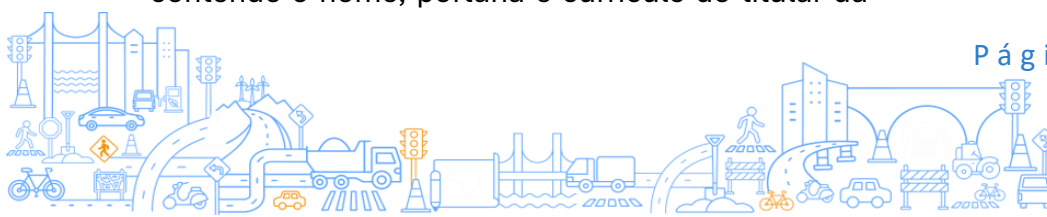
## 3. DO APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A unidade correccional está formalmente vinculada à autoridade máxima da organização, bem como a unidade possui frequentemente canal de comunicação direto com os gestores da alta administração.

## 4. TRANSPARÊNCIA ATIVA DOS DADOS E PUBLICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

A Corregedoria disponibiliza uma página com informações sobre a atuação correccional desenvolvida no Ministério dos Transportes. A página da Corregedoria é uma ferramenta de gerenciamento de informações sobre as atividades correccionais. A página está localizada no Portal do Ministério dos Transportes, disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/corregedoria>, com informações atualizadas sobre a Corregedoria, constando:

- I. informações principais da Corregedoria: contendo informações sobre a sua organização interna: conheça a correccedoria, painel correccedoria, relatórios de gestão TCU, relatório de gestão correccional, pesquisa de processos correccionais, normas correccionais, estudos e publicações, modelo maturidade CGU, câmara técnica de correição - CTC, capacitações e cursos CGU, endereço, telefone e e-mail para contato;
- II. dados sobre o titular da Corregedoria do MT, contendo o nome, portaria e currículo do titular da



unidade de correição Instituída, bem como o período do mandato no cargo;

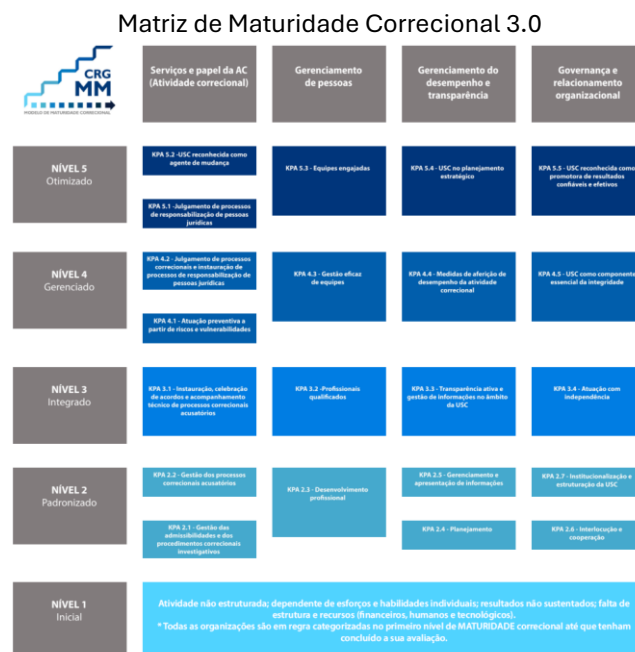
- III. normas vigentes inerentes à atividade correcional;
- IV. banner de acesso direto ao painel de corregedorias da CRG;
- V. a qualificação como unidade de correição instituída;
- VI. o último relatório de gestão correcional; e
- VII. painel com estatísticas e projetos/ações em matéria correcional.



Com intuito de incentivar a transparência ativa dos resultados da Corregedoria, apresentamos o Painel da Corregedoria em Power BI, que se encontra no site da Corregedoria. O painel apresenta os resultados correcionais e evidencia o fluxo dos procedimentos e processos correcionais.

## 5. AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)

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

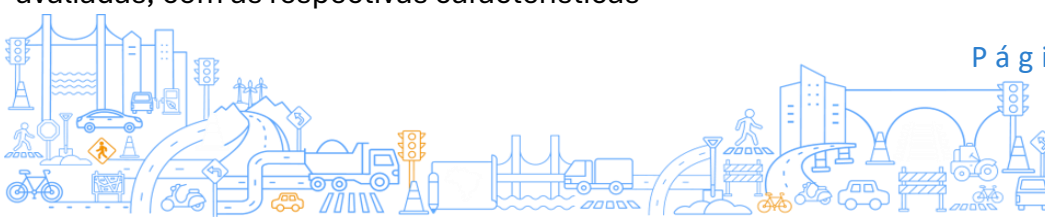


KPA: do inglês Key Process Area (macroprocesso-chave)

USC: Unidade Setorial de Correição

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

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

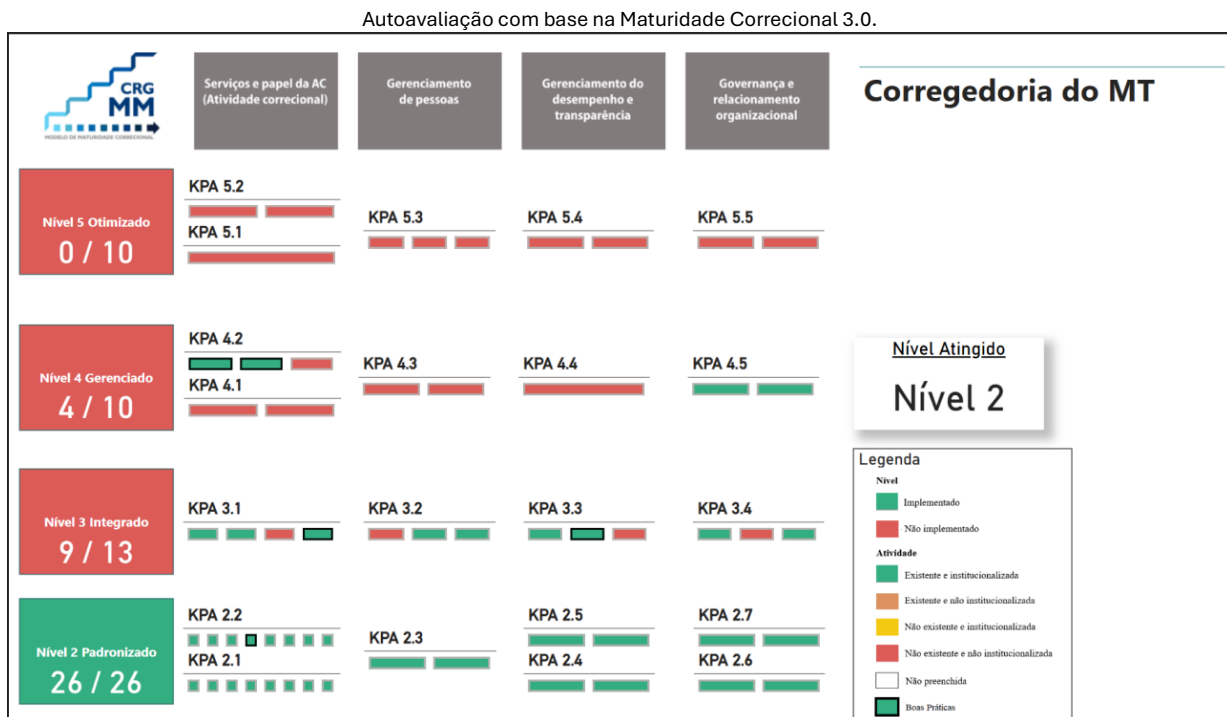


Para a efetiva implementação de uma atividade prevista no CRG-MM é essencial seguir um roteiro estruturado de ações. Esse roteiro deve abranger desde o diagnóstico detalhado da situação atual, identificando desafios e oportunidades; passar pela etapa de execução prática das medidas planejadas, e, por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

A Corregedoria do Ministério dos Transportes em 2024, ao atingir o nível 2 de Maturidade Correcional, conforme critérios da CGU, demonstrou que as atividades correcionais se encontram padronizadas e sustentáveis ao longo do tempo.

A Corregedoria segue comprometida e dedicada a alcançar o nível 3 na próxima rodada de avaliação a ser realizada em 2026, a qual aponta a solidez dos processos correcionais.

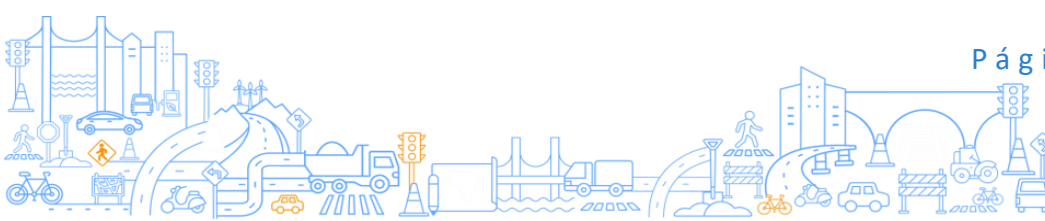
Assim, a unidade de correição encontra-se no Nível 2 (Padronizado), com meta de evolução ao Nível 3 (Integrado), nos termos a seguir:



Na prática, entre outras ações, houve a elaboração e publicação de normativos internos, implementação de rotinas de trabalho, priorização da capacitação contínua, interlocução com as demais unidades do SisCor, bem como a sensibilização do corpo funcional para questões relevantes como a divulgação dos canais de denúncia, a proteção ao denunciante, o enfrentamento ao assédio moral e sexual e o combate à discriminação.

Os principais avanços verificados a partir da adoção do Modelo de Maturidade Correcional – CRG-MM 3.0 na unidade de correição, foram:

- ✓ Fortalecimento da Corregedoria;



- ✓ Melhoria na eficiência gerencial dos fluxos e processos de trabalho da Unidade;
- ✓ Melhor estruturação, formalização e parametrização das atividades;
- ✓ Visualização panorâmica e estruturada do fluxo de trabalho da Unidade;
- ✓ Produção de informações e diagnósticos mais robustos sobre a dinâmica de funcionamento da Unidade, de modo a subsidiar de forma mais eficiente as decisões de gestão;
- ✓ Melhoria na elaboração e estruturação de atividades/programas de caráter preventivo.

Foram identificadas oportunidades de melhoria relacionadas à institucionalização de indicadores de força de trabalho:

- ✓ Falta de servidores qualificados para processos específicos.
- ✓ Renovação da nossa força de trabalho.
- ✓ Melhoria dos nossos controles.

Para alcançar o nível 3 integrado precisamos desenvolver as habilidades e ações necessárias conforme o planejamento de 2025 com os seguintes KPA's: KPA 3.1 – Instauração, celebração de acordos e acompanhamento técnico de processos correcionais acusatórios, KPA 3.2 – Profissionais qualificados, KPA 3.3 – Transparências ativa e gestão de informações no âmbito da USC e KPA 3.4 – Atuação com independência.

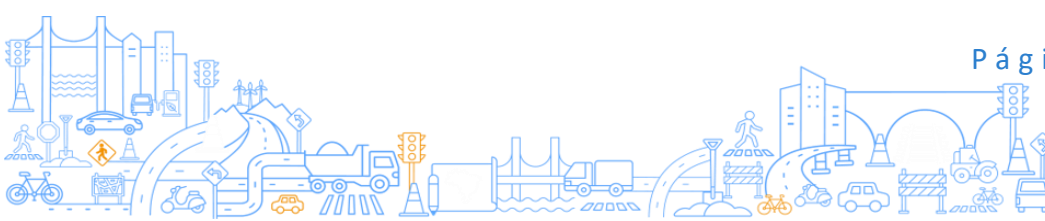
## **6. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS**

No exercício de 2025, a Corregedoria atuou de forma estruturada na condução de procedimentos investigativos e na instauração de processos correcionais, com base nas informações oriundas das comunicações de irregularidades recebidas e analisadas em sede de admissibilidade.

A atuação da Corregedoria no período evidencia a consolidação de um modelo de gestão correcional orientado por dados, com foco na qualificação da admissibilidade, na racionalização da instauração de processos e na priorização de medidas preventivas.

Ao longo do período, foram analisadas 83 admissibilidades, incluindo processos iniciados em exercícios anteriores, das quais 60 foram concluídas e 23 permaneceram em andamento ao final do ano. Esse quantitativo reflete a atuação contínua da unidade no tratamento do estoque processual, bem como na análise de novas demandas.

No que se refere aos procedimentos investigativos, foram instauradas 8 Investigações Preliminares Sumárias (IPS), representando relevante instrumento para o aprofundamento da análise de indícios antes da eventual instauração de processos sancionadores. Destas, 3 permaneceram em andamento ao final do exercício, evidenciando a continuidade das apurações.



Quanto aos processos correcionais instaurados em 2025, verificou-se a instauração de 7 Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e 1 Sindicância Patrimonial (SINPA), totalizando 8 processos correcionais no período.

Adicionalmente, no âmbito das decisões decorrentes do juízo de admissibilidade, observou-se que a maior parte das demandas resultou em arquivamento (46 casos), o que corresponde a 76,7% das admissibilidades concluídas, indicando que parcela significativa das comunicações recebidas não apresentou elementos suficientes de autoria e materialidade.

Também foram adotadas medidas alternativas e proporcionais, como a celebração de 4 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC).

Além disso, no exercício de 2025, foram proferidas 4 decisões em processos disciplinares sancionadores, das quais 1 pelo corregedor e 3 pelo Ministro.

A redução de processos sancionadores, aliada ao aumento da utilização da IPS, evidencia um aprimoramento do juízo de admissibilidade, com maior rigor técnico na triagem inicial das demandas. Esse cenário contribui para a racionalização dos esforços da unidade, evitando a instauração de processos sem justa causa e promovendo maior eficiência na condução das atividades correcionais.

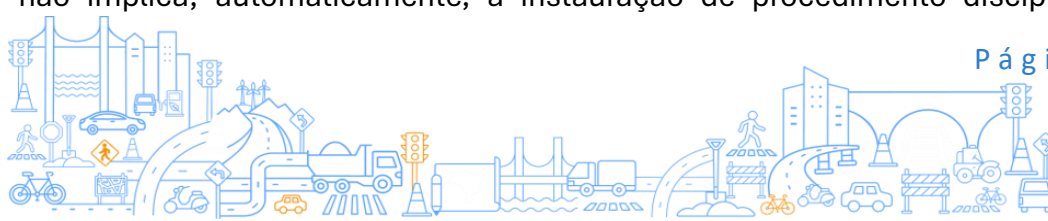
## **6.1 COMUNICAÇÕES DE IRREGULARIDADES**

Quanto ao recebimento das denúncias, observamos que a maioria das notícias são encaminhadas pelo canal da Ouvidoria, recebidos via sistema Fala.Br.

No âmbito da atividade disciplinar, a representação, a denúncia e a reclamação constituem instrumentos por meio dos quais a Administração Pública é provocada a tomar conhecimento de fatos relacionados à conduta de agentes públicos ou à prestação do serviço público, diferenciando-se quanto ao grau de formalidade, à finalidade e aos efeitos jurídicos produzidos.

A representação consiste na comunicação formal, devidamente identificada e fundamentada, dirigida à autoridade competente, com a finalidade de noticiar possível irregularidade funcional ou ilícito administrativo. Em razão de seu conteúdo jurídico e da presença de elementos mínimos de materialidade e autoria, a representação impõe à Administração o dever de apuração, podendo ensejar a instauração de investigação preliminar sumária (IPS) ou de processo administrativo disciplinar, desde que presentes os pressupostos legais.

A denúncia consiste na comunicação de possível irregularidade ou infração disciplinar, podendo ser apresentada com ou sem identificação do denunciante. Sua apresentação não implica, automaticamente, a instauração de procedimento disciplinar, estando



condicionada a juízo prévio de admissibilidade, que avalia a verossimilhança dos fatos e a existência de indícios mínimos. As denúncias anônimas, embora admitidas como fonte de informação, devem ser analisadas com cautela e não podem, por si sós, fundamentar a aplicação de sanção, podendo apenas subsidiar apuração preliminar, quando cabível.

A reclamação possui natureza predominantemente administrativa e não punitiva, sendo utilizada para manifestar insatisfação quanto à prestação do serviço público, aos procedimentos adotados ou a condutas funcionais que, em princípio, não configuram infração disciplinar. Tem por objetivo principal a correção de falhas, a melhoria do serviço ou a orientação funcional, sendo, em regra, tratada no âmbito da chefia imediata ou da ouvidoria. Somente quando, da análise da reclamação, emergirem indícios de ilícito funcional, poderá haver seu encaminhamento à esfera disciplinar.

Assim, os três instrumentos servem para dar ciência à Administração acerca de fatos relevantes: a representação destina-se à apuração de possível responsabilização disciplinar; a denúncia atua como mecanismo informativo, ambos sujeitos a juízo de admissibilidade; e a reclamação possui caráter corretivo e preventivo, voltado primordialmente ao aprimoramento da atuação administrativa.

No exercício de 2025, a Corregedoria recebeu 51 comunicações de irregularidades, oriundas de diferentes canais institucionais, conforme demonstrado a seguir.

**Tabela:** Comunicações de irregularidades recebidas em 2025

ENQUADRAMENTO	OUVIDORIA (FALA.BR)		
	Denúncias	Reclamações	Total
RECEBIDAS	28	3	31

Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

ENQUADRAMENTO	REPRESENTAÇÕES: 17 DENÚNCIAS: 3 TOTAL: 20								
	AECI	COGEP	SPOA	CORREGEDORIA /MT	MPOR	DNIT	ANTT	VEICULAÇÃO MÍDIA	TOTAL
RECEBIDAS	2	1	11	1	1	2	1	1	20

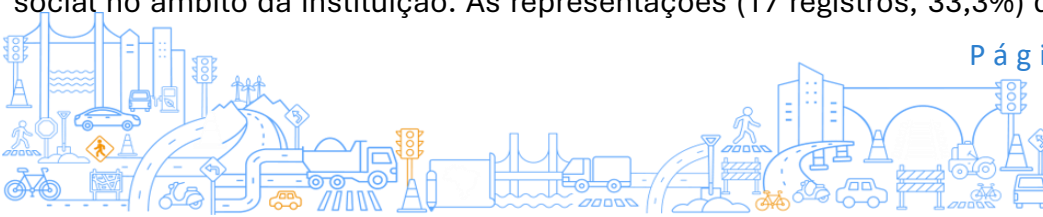
Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

Tipo de notícias recebidas

TIPO NOTÍCIAS	QTD.	%
Denúncias	31	60,8%
Reclamações	3	5,9%
Representações	17	33,3%
<b>TOTAL:</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Obs.: O resultado considera todas as notícias recebidas no ano de 2025.

Consolidando os dados, verifica-se a predominância de denúncias (31 registros, considerando os números das denúncias do Fala.Br somados aos demais canais, o que corresponde a 60,8%), o que evidencia a utilização ativa dos canais por parte de cidadãos e servidores, refletindo o fortalecimento dos mecanismos de transparência e controle social no âmbito da instituição. As representações (17 registros, 33,3%) demonstram a



atuação de instâncias institucionais e órgãos de controle no encaminhamento de indícios de irregularidades, contribuindo para o aprimoramento da atividade correcional. Já as reclamações (3 registros, 5,9%), embora em menor número, também desempenham papel relevante como insumo para identificação de possíveis falhas administrativas.

Ressalta-se que, no âmbito desta Corregedoria, todas as comunicações recebidas são encaminhadas diretamente à análise em sede de admissibilidade ou procedimentos. Dessa forma, a totalidade das comunicações foi considerada apta à análise inicial, evidenciando uma abordagem abrangente no tratamento das demandas.

Esse modelo de atuação indica uma opção institucional por priorizar a análise aprofundada das comunicações, ainda que em detrimento de uma triagem mais restritiva. Como consequência, verifica-se maior volume de processos submetidos à admissibilidade, o que pode contribuir para o aumento da carga de trabalho da unidade, mas, por outro lado, reduz o risco de descarte prematuro de informações relevantes.

O cenário explica a elevada taxa de arquivamento observada na fase de admissibilidade, uma vez que todas as comunicações recebidas são analisadas de forma aprofundada, ainda que parcela significativa não apresente elementos suficientes para prosseguimento.

Todavia, a elevada taxa de arquivamento verificada na fase de admissibilidade indica que parte considerável dessas comunicações não apresentou elementos suficientes de autoria e materialidade, reforçando a necessidade de aprimoramento da qualidade das informações recebidas.

Nesse contexto, destaca-se a importância de ações voltadas à orientação dos usuários dos canais de denúncia, bem como ao aperfeiçoamento dos mecanismos de qualificação das informações, com vistas à otimização da alocação de recursos da Corregedoria.

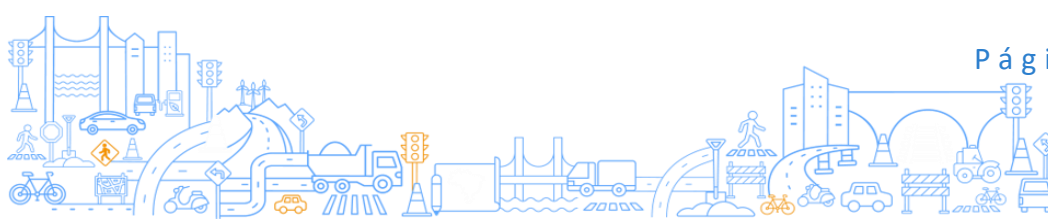
Por fim, ressalta-se que as comunicações recebidas foram integralmente encaminhadas à análise em sede de admissibilidade, conforme detalhado na seção seguinte.

De forma geral, o volume e a natureza das comunicações recebidas em 2025 evidenciam um fluxo contínuo de demandas, compatível com a complexidade e capilaridade das atividades do órgão, ao mesmo tempo em que apontam oportunidades de aprimoramento na gestão correcional.

## **6.2 ADMISSIBILIDADES**

No exercício de 2025, a Corregedoria analisou 83 processos em sede de admissibilidade, incluindo demandas iniciadas em anos anteriores e ainda em tramitação.

Desse total, 60 processos foram concluídos, enquanto 23 permaneceram em andamento ao final do período, evidenciando a continuidade do tratamento do estoque processual.



Dentre as admissibilidades concluídas, verificou-se que a maior parte resultou em arquivamento (46 casos, correspondentes a 76,7%), indicando que parcela significativa das demandas não apresentou indícios suficientes de autoria e materialidade para a instauração de procedimento correcional.

Esse cenário evidencia que a admissibilidade tem sido utilizada como mecanismo efetivo de filtragem qualificada das demandas, evitando a instauração de processos desprovidos de justa causa e contribuindo para a alocação mais eficiente dos recursos institucionais.

No que se refere às medidas decorrentes da análise, foi recomendada a instauração de 9 Processos Administrativos Disciplinares (15%), além da celebração de 4 Termos de Ajustamento de Conduta (6,7%) e da instauração de 1 Sindicância Patrimonial (1,7%), demonstrando a utilização proporcional dos instrumentos correcionais disponíveis.

Adicionalmente, foram instauradas 8 Investigações Preliminares Sumárias (IPS), das quais 3 permanecem em andamento, evidenciando a adoção desse instrumento como mecanismo de aprofundamento da análise antes da eventual instauração de processos sancionadores.

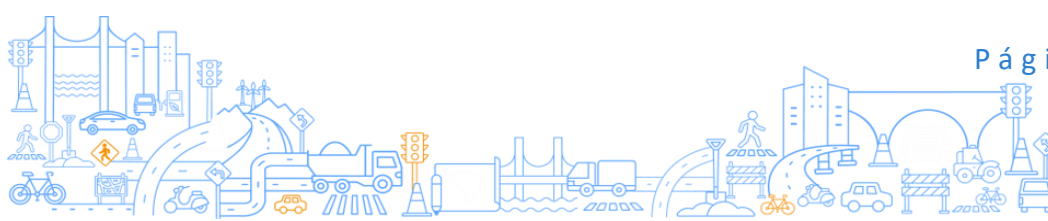
#### Admissibilidades realizadas

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE		INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR SUMÁRIA (IPS)		RECOMENDAÇÕES				
Recebidas	Em Andamento	Convertidos em IPS	Em Andamento	Arquivamento	TAC	PAD	Sindicância Patrimonial	PAR
83	23	8	3	46	4	9	1	-

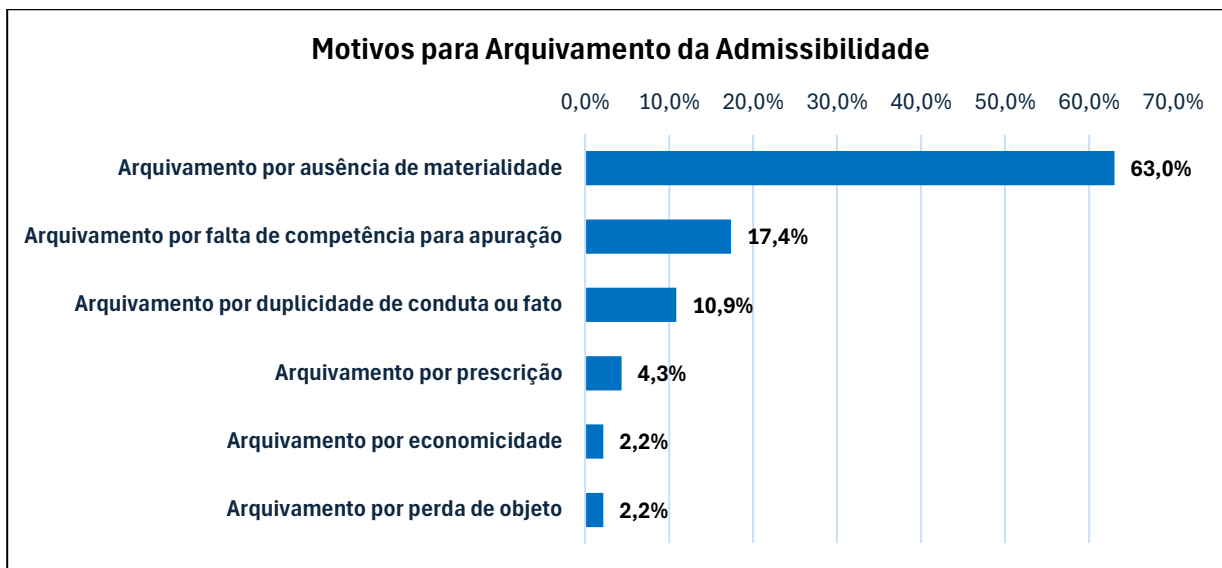
Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

A elevada taxa de arquivamento, associada ao uso da IPS, indica um aprimoramento do juízo de admissibilidade, com maior rigor técnico na análise das demandas, contribuindo para evitar a instauração de processos sem justa causa e promovendo maior eficiência na atuação correcional.

Ressalta-se que o quantitativo de admissibilidades analisadas contempla processos iniciados em exercícios anteriores, além das demandas recebidas no ano de 2025.



Dentre os processos arquivados na admissibilidade, apresenta-se a seguir os principais motivos:



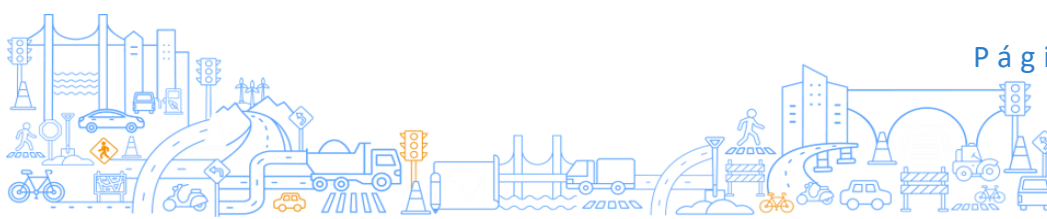
Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

<b>MOTIVOS PARA ARQUIVAMENTO DA ADMISSIBILIDADE</b>		
<b>Motivos</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
<b>Arquivamento por ausência de materialidade</b>	<b>29</b>	<b>63,0%</b>
<b>Arquivamento por falta de competência para apuração</b>	<b>8</b>	<b>17,4%</b>
<b>Arquivamento por duplicidade de conduta ou fato</b>	<b>5</b>	<b>10,9%</b>
<b>Arquivamento por prescrição</b>	<b>2</b>	<b>4,3%</b>
<b>Arquivamento por economicidade</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>
<b>Arquivamento por perda de objeto</b>	<b>1</b>	<b>2,2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

Identifica-se que o principal motivo de arquivamento é a ausência de materialidade, responsável por 63% dos casos analisados. Esse resultado indica que, na maioria das situações, as informações apresentadas nas manifestações iniciais não são acompanhadas de elementos probatórios suficientes para sustentar a continuidade da apuração. A ausência de evidências mínimas inviabiliza a abertura ou prosseguimento de procedimentos investigativos, evidenciando possível fragilidade na instrução das denúncias ou manifestações encaminhadas ao órgão responsável.

O segundo motivo mais recorrente corresponde à falta de competência para apuração, representando 17,4% dos arquivamentos. Esse cenário ocorre quando os fatos relatados não se enquadram nas atribuições institucionais do órgão que recebeu a manifestação, devendo ser encaminhados para outras instâncias ou órgãos com competência específica para análise do caso. Esse percentual sugere a existência de dúvidas ou desconhecimento



por parte dos demandantes quanto às competências institucionais, o que pode resultar no encaminhamento inadequado das denúncias.

Em seguida, destaca-se o arquivamento por duplicidade de conduta ou fato, que corresponde a 10,9% das admissibilidades arquivadas. Esse tipo de situação ocorre quando o mesmo fato já foi objeto de denúncia ou procedimento anterior, evitando-se, assim, a abertura de múltiplas apurações sobre uma mesma ocorrência. A identificação de duplicidade é um mecanismo relevante para a racionalização do trabalho institucional e para evitar redundâncias no tratamento das demandas.

Os demais motivos de arquivamento apresentam incidência reduzida. O arquivamento por prescrição representa 4,3% dos casos, indicando situações em que o prazo legal para apuração ou responsabilização já se encontra esgotado. Já os arquivamentos por perda de objeto e por economicidade correspondem, cada um, a 2,2% do total, ocorrendo em contextos nos quais o fato denunciado deixa de ter relevância para apuração ou quando a análise do caso não se mostra proporcional aos recursos institucionais necessários para sua condução.

De forma geral, os dados indicam que a maior parte dos arquivamentos decorre da insuficiência de elementos materiais para fundamentar a apuração, seguida por questões relacionadas à competência institucional e à duplicidade de manifestações. Esses resultados sugerem a importância de aprimorar mecanismos de orientação aos denunciantes, bem como de fortalecer os processos de triagem e análise preliminar das demandas recebidas, a fim de qualificar as informações apresentadas e aumentar a efetividade das admissibilidades analisadas.

### 6.3 PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

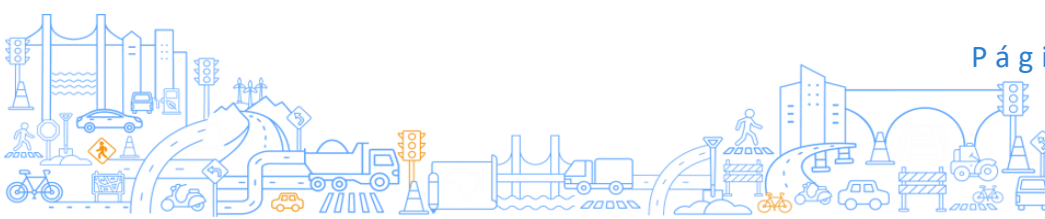
Quanto aos processos de apuração, em 2025, a Corregedoria instaurou 8 (oito) processos correccionais, conforme tabela abaixo:

Tabela: Processos correccionais instaurados.

Processos Correccionais		Quantidade
PAD	Sumário	5
	Ordinário	2
Sindicância Patrimonial		1
TOTAL:		8

Fonte: Base de dados da unidade correccional/e-PAD

No exercício de 2025, a Corregedoria instaurou 8 processos correccionais, compreendendo 7 Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e 1 Sindicância Patrimonial.



Dentre os PAD instaurados, 5 foram conduzidos sob o rito sumário e 2 sob o rito ordinário, evidenciando a predominância de apurações relacionadas a infrações de menor complexidade, passíveis de processamento mais célere.

A instauração de 1 Sindicância Patrimonial corrobora com a atuação da unidade no monitoramento da evolução patrimonial de agentes públicos, em conformidade com os normativos vigentes.

O número de instaurações observadas ocorreu por causa da implementação/aprimoramento do juízo prévio de admissibilidade, além do fortalecimento da Investigação Preliminar Sumária (IPS) para casos que requerem aprofundamento da admissibilidade, no intuito de coletar mais informação acerca da existência de elementos de autoria e materialidade relevantes antes de eventual instauração de processo correccional. A distribuição dos processos correccionais instaurados indica uma atuação orientada à proporcionalidade e adequação do rito processual, com utilização predominante do procedimento sumário, mais ágil, sem prejuízo da adoção do rito ordinário nos casos que demandam maior aprofundamento.

#### 6.4 TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC)

Em 2025, a Corregedoria Celebrou 4 (quatro) termos de ajustamento de Conduta (TAC), conforme tabela a seguir:

Tabela: Termos de ajustamento de conduta (TAC).

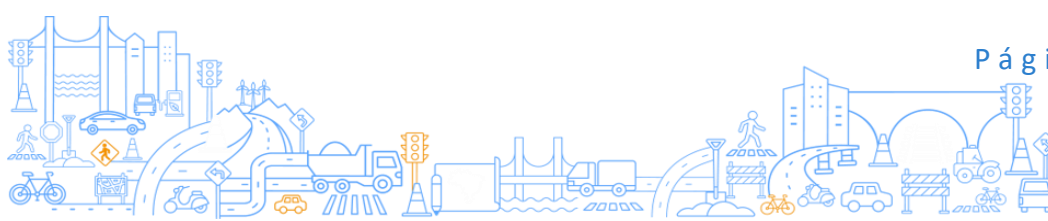
Situação	Quantidade
TAC efetivamente celebrados	4
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

**Fonte:** Base de dados da unidade correccional/e-PAD

No exercício de 2025, a Corregedoria recomendou a celebração de 4 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) no âmbito dos juízos de admissibilidade realizados, tendo sido todos efetivamente celebrados e publicados.

Os TAC celebrados encontram-se em fase de monitoramento quanto ao cumprimento das obrigações pactuadas, evidenciando a utilização desse instrumento como alternativa eficaz à instauração de processos disciplinares em situações de menor gravidade.

O Termo de Ajustamento de Conduta constitui mecanismo de solução célere e proporcional, permitindo a correção de condutas inadequadas sem a necessidade de instauração de processo sancionador, desde que atendidos os requisitos legais e normativos.



A adoção integral desse instrumento, com 100% de efetividade nas celebrações propostas, evidencia uma atuação orientada à eficiência, consensualidade e economicidade, contribuindo para a redução do número de processos disciplinares e para o fortalecimento de uma cultura institucional voltada à prevenção e correção de irregularidades.

## 6.5 JULGAMENTO DE PAD

Em 2025, foram julgados 4 (quatro) processos correccionais disciplinares, conforme Tabela abaixo:

RESULTADO DOS PROCESSOS ACUSATÓRIOS JULGADOS



**Tabela:** Julgamentos de agentes públicos

Enquadramento	Corregedor(a)	Ministro
Arquivamento	1	-
Rescisão Contrato de Trabalho	-	2
Recondução da Comissão PAD	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

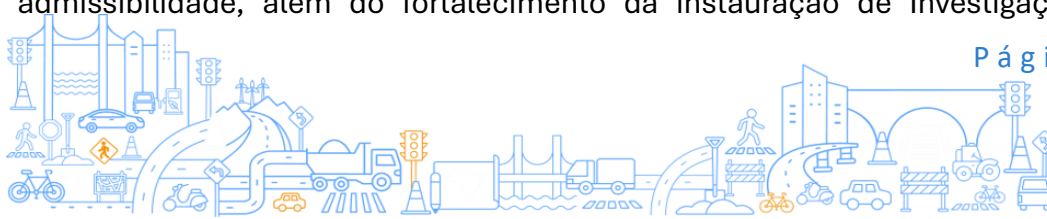
Fonte: Base de dados da unidade correccional/e-PAD

No exercício de 2025, foram julgados 4 processos disciplinares. Dentre os julgamentos realizados, verificou-se 1 (um) arquivamento, motivado pelo resultado de perícia médica realizada, que afastou a caracterização de infração disciplinar.

Além disso, foi determinada 1 (uma) recondução da comissão de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), com a finalidade de obtenção de informações adicionais necessárias à adequada formação do juízo decisório.

No que se refere às penalidades aplicadas, foram registradas 2 (duas) rescisões de contrato de trabalho, decorrentes de condutas relacionadas a faltas injustificadas e abandono de emprego, evidenciando a atuação da administração na responsabilização de infrações de maior gravidade.

Tal redução no número de julgamentos ocorreu pelos mesmos motivos que culminaram na redução dos processos instaurados implementação e aprimoramento do juízo de admissibilidade, além do fortalecimento da instauração de Investigação Preliminar



Sumária (IPS) para os casos que requerem aprofundamento da admissibilidade, no intuito de se evitar a instauração de processo correccional sem elementos de informação acerca da existência de elementos de autoria e materialidade relevantes.

Dentre o único processo arquivado após a instauração de PAD, reforça-se, a seguir, o motivo:

MOTIVO PARA ARQUIVAMENTO DO PROCESSO CORRECCIONAL		
Motivo	Quantidade	Percentual
Ausência de infração disciplinar, em razão do resultado de perícia médica.	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Ressalta-se que os processos julgados no exercício não se restringem àqueles instaurados no próprio ano de 2025, contemplando também processos iniciados em exercícios anteriores, em razão do tempo necessário para a adequada instrução processual.

## 7. ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

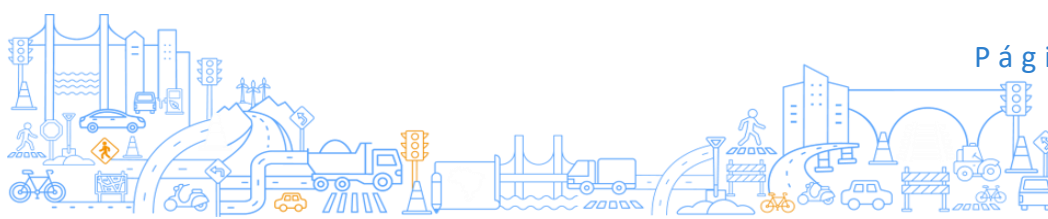
A análise detalhada dos principais motivos das apurações concluídas no exercício de 2025, totalizando 60 processos, evidencia a predominância de ocorrências relacionadas a assédio moral (23,3%), seguido por ausência ou impontualidade ao serviço (15%) e erros procedimentais ou descumprimento de normas (10%).

As demandas relacionadas a relações interpessoais no ambiente de trabalho, incluindo assédio moral, condutas impróprias, representam parcela significativa das apurações, indicando fragilidades no clima organizacional e na gestão de equipes, bem como a necessidade de fortalecimento de ações institucionais voltadas à prevenção de conflitos e promoção de um ambiente de trabalho saudável.

As ocorrências relacionadas à ausência ou impontualidade ao serviço corroboram os resultados observados nos julgamentos realizados, especialmente aqueles que culminaram em rescisão de contrato de trabalho, evidenciando fragilidades nos mecanismos de controle de frequência e acompanhamento funcional.

No que se refere aos erros procedimentais e descumprimento de normas, verifica-se a necessidade de aprimoramento da capacitação dos servidores e do fortalecimento dos fluxos operacionais, com vistas à redução de falhas na execução das atividades administrativas.

Adicionalmente, embora em menor número, destacam-se ocorrências relacionadas a conflito de interesses, favorecimento indevido e irregularidades em licitações, que, apesar



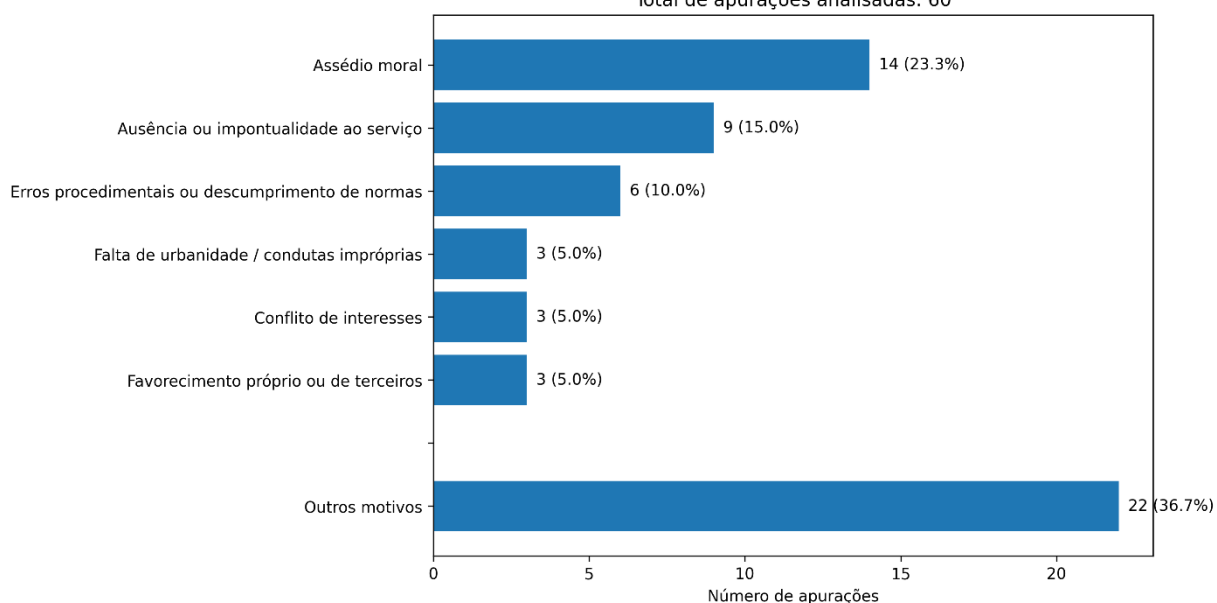


Também se verificam ocorrências relevantes de erros procedimentais e descumprimento de normas (10%), indicando a necessidade de aprimoramento na capacitação dos servidores, padronização de rotinas e fortalecimento da conformidade administrativa.

Outras tipologias, como condutas inadequadas no ambiente de trabalho, conflito de interesses e favorecimento indevido, embora menos frequentes, representam riscos, exigindo monitoramento contínuo e atuação preventiva.

Dentre os processos recebidos para análise em sede de admissibilidade, os principais motivos das apurações realizadas pela unidade de correição estão sintetizados na figura a seguir:

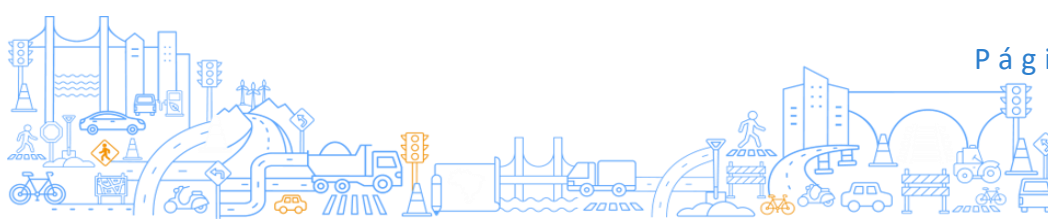
Figura - Principais motivos das apurações realizadas pela unidade de correição  
Total de apurações analisadas: 60



Fonte: Base de dados da unidade correcional/e-PAD

De forma consolidada, os dados indicam que os principais problemas recorrentes se concentram em três eixos:

- **Relações interpessoais e clima organizacional**, com destaque para assédio moral e condutas inadequadas;
- **Disciplina funcional e controle de frequência**, incluindo faltas injustificadas e abandono de emprego;
- **Conformidade procedimental**, relacionada ao cumprimento de normas e rotinas administrativas.



Esse panorama evidencia que parcela significativa das ocorrências está associada a fatores comportamentais e à gestão do trabalho, reforçando a necessidade de atuação preventiva e sistêmica por parte da Administração.

Observa-se, portanto, que os problemas identificados não são isolados, mas refletem padrões institucionais que demandam abordagem sistêmica, com integração entre prevenção, capacitação e melhoria dos controles internos.

## 8.1 SOLUÇÕES ADOTADAS

Com base nos problemas identificados, a Corregedoria adotou, ao longo de 2025, um conjunto de ações voltadas à prevenção de irregularidades e ao fortalecimento da cultura institucional.

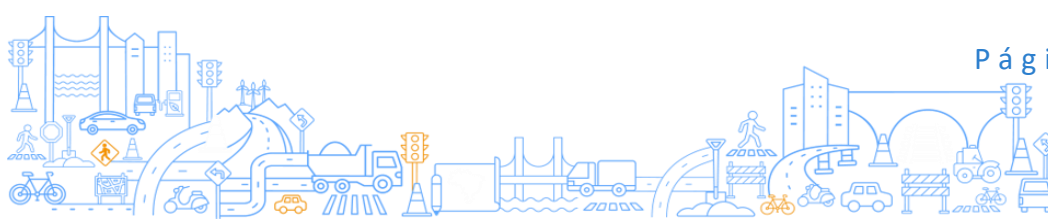
No que se refere às questões relacionadas a assédio e relações interpessoais, foram implementadas ações de conscientização e capacitação, incluindo:

- Realização de palestras em parceria com a Ouvidoria, abordando temas como conflitos geracionais e relações interpessoais;
- Divulgação de informativos institucionais por meio de correio eletrônico;
- Elaboração e disseminação de guia sobre diversidade geracional no ambiente de trabalho;
- Realização de pesquisa institucional sobre assédio moral, sexual e discriminação;
- Promoção de reuniões temáticas voltadas à prevenção de assédio e discriminação.

No tocante às ocorrências relacionadas à assiduidade e disciplina funcional, foram realizadas reuniões específicas para tratar de faltas injustificadas e abandono de emprego, com foco na orientação das unidades e no fortalecimento dos mecanismos de acompanhamento funcional.

Quanto às falhas procedimentais e demais irregularidades, a Corregedoria tem atuado de forma articulada com a área de gestão de pessoas, promovendo alinhamentos institucionais e planejando a emissão de informativos orientativos sobre direitos e deveres dos servidores, previstos para o exercício de 2026.

As ações adotadas demonstram uma atuação orientada não apenas à apuração de irregularidades, mas também à prevenção de riscos, melhoria dos controles internos e



fortalecimento da governança institucional, contribuindo para o aprimoramento contínuo da atividade correcional.

A seguir informamos as principais ações adotadas ao longo do ano de 2025 conforme tabela abaixo:

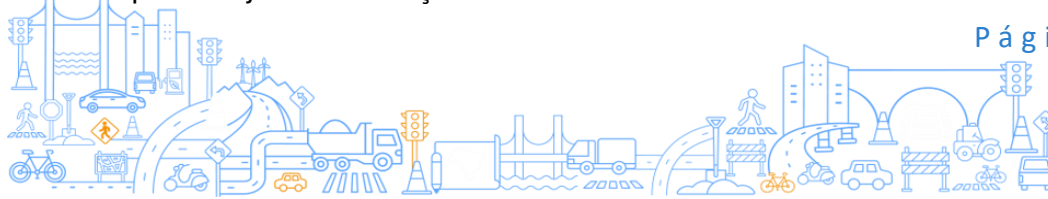
QUANT.	AÇÕES	STATUS
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>PALESTRAS REALIZADAS EM PARCERIA COM A OUVIDORIA:</b></li> <li>✓ <b>Palestra:</b> “O mundo mudou bem na minha vez” – Conflito de Gerações.</li> <li>✓ <b>Palestra:</b> “Porque ouvir histórias vai mudar a sua vida”.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>Total Palestras: 2</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
2.	<input type="checkbox"/> <b>Informativos da Corregedoria e Ouvidoria por E-mail.</b>	 <p>CONCLUÍDA</p> 
3.	<input type="checkbox"/> <b>Elaboração e Divulgação do Guia Sobre Diversidade Geracional no Trabalho.</b>	 <p>CONCLUÍDA</p> 
4.	<input type="checkbox"/> <b>Pesquisa Sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação.</b>	 <p>CONCLUÍDA</p> 
5.	<input type="checkbox"/> <b>Reuniões sobre os temas: Assédio Moral, Sexual e Discriminação.</b> <b>Quantidade: 3</b>	<p>CONCLUÍDA</p> 
6.	<input type="checkbox"/> <b>Reuniões sobre os Temas: faltas injustificadas e abandono de emprego e outros assuntos.</b> <b>Quantidade: 2</b>	<p>CONCLUÍDA</p> 

Fonte: Base de dados da unidade correcional

## 9. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

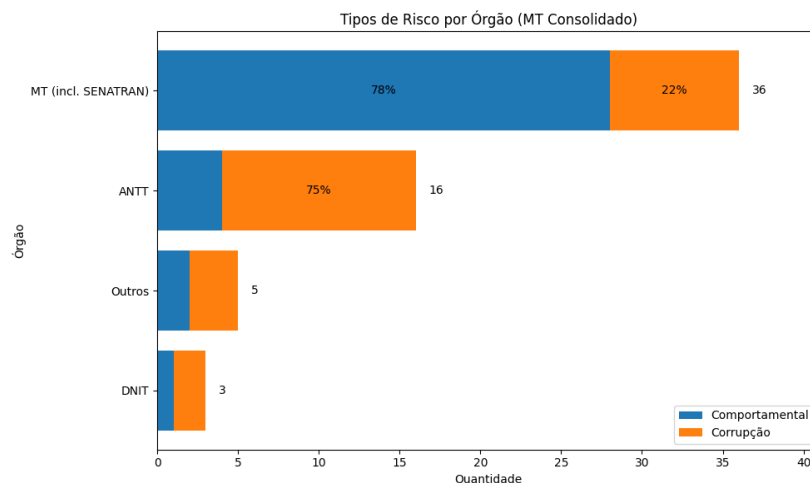
A análise dos riscos de corrupção no exercício de 2025 foi realizada com base nas 60 apurações concluídas em sede de admissibilidade, extraídas da base da unidade correcional, considerando os registros constantes do campo assunto, bem como o local do fato.

A utilização desses dados permitiu a identificação de padrões de risco institucional, a partir da análise qualitativa das comunicações recebidas, independentemente da confirmação posterior de irregularidade, possibilitando uma leitura abrangente dos fatores que ensejaram a atuação correcional.



No que se refere à distribuição por local do fato, observa-se, em razão de competência correccional, a concentração das ocorrências no âmbito do Ministério dos Transportes, seguido pela ANTT e pelo DNIT.

A análise integrada entre o local do fato e os assuntos registrados no sistema evidenciou padrões distintos quanto à natureza das irregularidades por unidade organizacional. No âmbito do Ministério dos Transportes, verificou-se a predominância de ocorrências relacionadas a aspectos comportamentais e de gestão de pessoas, tais como assédio moral, ausência ou impontualidade ao serviço e condutas inadequadas no ambiente de trabalho, indicando a necessidade de fortalecimento das ações preventivas voltadas à gestão de equipes e ao clima organizacional, conforme demonstrado no gráfico a seguir.



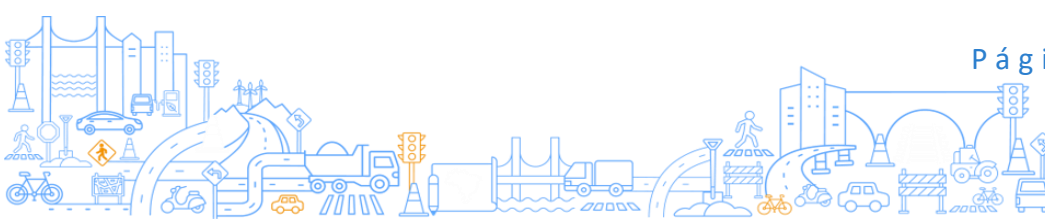
Por outro lado, no âmbito da ANTT, observou-se maior incidência proporcional de ocorrências associadas a potenciais riscos de corrupção, destacando-se casos relacionados a favorecimento próprio ou de terceiros, concessão irregular de benefícios e conflito de interesses, evidenciando maior exposição a riscos institucionais de natureza sensível.

No DNIT, por sua vez, foram identificadas ocorrências vinculadas principalmente a irregularidades em processos licitatórios e falhas procedimentais, indicando a necessidade de aprimoramento dos controles relacionados às contratações públicas.

A partir da análise qualitativa dos registros, foram identificadas tipologias associadas a potenciais riscos de corrupção, destacando-se situações relacionadas a favorecimento indevido, conflito de interesses, irregularidades em licitações e contratações, concessão indevida de benefícios e indícios de incompatibilidade patrimonial.

Importante deixar claro que tais tipologias representam riscos em potencial, identificados ainda na fase de admissibilidade, não se confundindo, necessariamente, com irregularidades comprovadas, uma vez que parcela significativa das apurações resultou em arquivamento por ausência de elementos suficientes de autoria e materialidade.

Sob a perspectiva analítica, verifica-se que, embora os riscos de natureza comportamental sejam mais frequentes, os riscos relacionados à corrupção apresentam maior potencial de impacto institucional, especialmente aqueles associados a



contratações públicas, concessão de benefícios e conflito de interesses, os quais demandam tratamento prioritário no âmbito das ações de prevenção e controle.

Diante desse cenário, recomenda-se o fortalecimento das ações de integridade, com foco na prevenção de irregularidades, na capacitação dos servidores, no aprimoramento dos controles internos e na implementação de práticas estruturadas de gestão de riscos, com vistas à mitigação dos riscos identificados e ao fortalecimento da atividade correcional.

Por fim, destaca-se que está prevista, para o exercício de 2026, a continuidade do processo de mapeamento e monitoramento dos riscos correccionais, com base na utilização de dados históricos e indicadores gerenciais, visando à consolidação de um modelo de atuação cada vez mais orientado à prevenção e à gestão estratégica de riscos.

## **10.PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERA-LÁS**

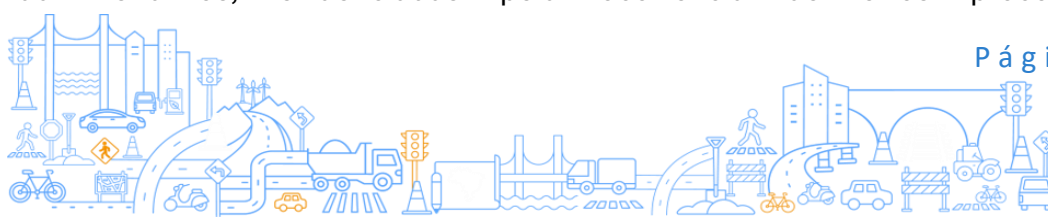
A análise das atividades desenvolvidas pela unidade correcional no exercício de 2025 evidenciou a existência de desafios estruturais e operacionais que impactam diretamente a eficiência das atividades de apuração e prevenção de irregularidades. Dentre esses, destaca-se, inicialmente, a questão relacionada ao dimensionamento da força de trabalho, especialmente na área administrativa da Corregedoria, o que demandou a atuação de servidor específico para apoio às atividades internas, contribuindo para a melhoria da organização e do fluxo de trabalho.

Outro aspecto relevante refere-se à insuficiência de pessoal para composição de comissões disciplinares, situação que compromete a celeridade na condução dos processos correccionais. A análise realizada apontou a necessidade de ampliação do quadro de servidores, tendo sido identificada a importância da abertura de processo seletivo para recomposição da força de trabalho, bem como o alinhamento com a área de gestão de pessoas para suprir essa demanda.

Adicionalmente, verificou-se a ocorrência de baixa qualidade das comunicações de irregularidades recebidas, muitas vezes caracterizadas pela ausência de informações suficientes para subsidiar a análise inicial, o que contribui para o elevado índice de arquivamento em sede de admissibilidade. Tal cenário evidencia a necessidade de aprimoramento na orientação aos usuários dos canais de denúncia, com vistas ao envio de informações mais completas e consistentes.

No âmbito processual, observam-se dificuldades na instrução dos processos disciplinares, refletidas na necessidade de recondução de comissões, o que indica a importância de ações voltadas à capacitação técnica dos servidores envolvidos e à melhoria dos procedimentos de coleta e análise de provas.

Além disso, foram identificadas falhas na padronização de procedimentos administrativos, evidenciadas pela ocorrência de erros procedimentais e



descumprimento de normas, reforçando a necessidade de elaboração de manuais e fluxos padronizados que orientem a atuação dos servidores.

Outro ponto relevante refere-se à necessidade de fortalecimento das ações preventivas, especialmente aquelas baseadas na análise de riscos correcionais. A ausência de uma abordagem sistematizada nesse sentido pode limitar a atuação proativa da unidade, concentrando esforços predominantemente na apuração de irregularidades já ocorridas.

Diante dessas dificuldades, a Corregedoria tem adotado e planejado um conjunto de ações voltadas ao aprimoramento da gestão correcional, incluindo o reforço da força de trabalho, a capacitação de servidores, a padronização de procedimentos, a melhoria dos mecanismos de controle interno e o desenvolvimento de iniciativas preventivas baseadas em dados.

De forma geral, as medidas adotadas evidenciam uma atuação orientada não apenas à solução de problemas identificados, mas também ao fortalecimento da governança institucional e à prevenção de irregularidades, contribuindo para o aprimoramento contínuo das atividades correcionais.

As dificuldades identificadas evidenciam que parte dos desafios enfrentados pela unidade decorre de limitações estruturais e de governança, o que reforça a necessidade de planejamento institucional contínuo e da adoção de medidas estruturantes para assegurar a sustentabilidade da atividade correcional.

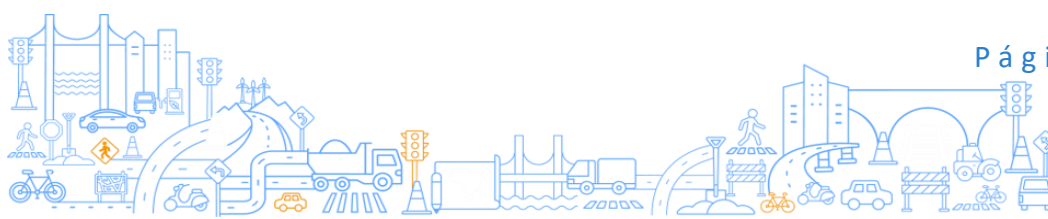
## **11. IDECOR - ÍNDICE DE DESEMPENHO E EXECUÇÃO DA ATIVIDADE CORRECIONAL**

O IDECOR – Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional, no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor), foi instituído por meio da Portaria Normativa CGU nº 181, de 31 de outubro de 2024.

O índice tem por finalidade estabelecer um método de avaliação da performance das Unidades Setoriais de Correição (USCs), a partir de faixas de pontuação organizadas em cinco grupos, permitindo o acompanhamento sistemático do desempenho das unidades integrantes do SisCor.

O IDECOR é composto por um conjunto de indicadores já utilizados pelo órgão central do sistema no monitoramento e supervisão das atividades correcionais, aos quais são atribuídas pontuações conforme os critérios estabelecidos na referida Portaria.

No caso da unidade correcional, constata-se evolução no desempenho ao longo do período analisado. Em 31 de dezembro de 2024, a pontuação registrada foi de 6,10,



passando para 6,70 em 31 de dezembro de 2025, o que representa um incremento de 0,60 pontos, equivalente a um crescimento de 9,84%, conforme figura abaixo:

Ano	Mês	Corregedoria	la	P	Ib	P	Ic	P	Id	P	Ie	P	If	P	Ila	P	Ilb	P	Ilc	P	Ild	P	Ile	P	IDECOR	Data de Atualização	Participação
2025	12	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	168,25	1,00	293,80	0,60	684,60	0,60	1.171,00	0,00	19,23	0,00	6,70	31/12/2025	SIM
2025	11	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	167,40	1,00	277,59	0,60	684,60	0,60	1.140,00	0,00	16,00	0,00	6,70	30/11/2025	SIM
2025	10	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	167,97	1,00	274,82	0,60	706,43	0,60	1.021,00	0,30	16,67	0,00	7,00	31/10/2025	SIM
2025	9	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	167,31	1,00	300,63	0,60	720,93	0,30	990,00	0,30	17,02	0,00	6,70	30/09/2025	SIM
2025	8	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	171,84	1,00	205,04	0,60	720,93	0,30	1.428,83	0,00	17,02	0,00	6,40	31/08/2025	SIM
2025	7	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	166,62	1,00	285,24	0,60	720,93	0,30	1.397,83	0,00	15,22	0,00	6,40	31/07/2025	SIM
2025	6	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	167,51	1,00	250,26	0,60	720,93	0,30	1.366,83	0,00	15,22	0,00	6,40	30/06/2025	SIM
2025	5	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	167,71	1,00	204,09	0,60	720,93	0,30	1.336,83	0,00	15,22	0,00	6,40	31/05/2025	SIM
2025	4	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	130,14	1,00	269,29	0,60	732,23	0,30	1.150,29	0,00	13,33	0,00	6,40	30/04/2025	SIM
2025	3	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	128,63	1,00	608,22	0,30	726,50	0,30	1.224,00	0,00	13,95	0,00	6,10	31/03/2025	SIM
2025	2	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	129,60	1,00	599,38	0,30	726,50	0,30	1.193,00	0,00	13,95	0,00	6,10	28/02/2025	SIM
2025	1	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	136,19	1,00	434,93	0,30	825,36	0,30	1.343,57	0,00	11,90	0,00	6,10	31/01/2025	SIM
2024	12	Ministério dos Transportes	SIM	1	SIM	1	SIM	1	SIM	0,50	SIM	1	NÃO	0,00	136,28	1,00	479,46	0,30	825,36	0,30	1.312,57	0,00	11,90	0,00	6,10	31/12/2024	SIM

Fonte: e-PAD

Esse resultado evidencia o aprimoramento da atuação correcional, refletindo avanços na gestão dos processos, na execução das atividades e no atendimento aos critérios estabelecidos pelo órgão central do SisCor.



A evolução observada no índice evidencia o comprometimento da unidade com o aprimoramento contínuo da atividade correcional, evidenciando a adoção de práticas alinhadas às diretrizes do SisCor e à busca por maior eficiência, qualidade e efetividade na atuação institucional.

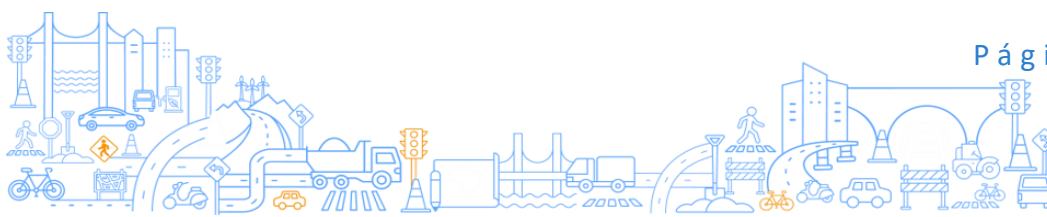
A evolução do índice posiciona a unidade em trajetória de amadurecimento institucional, indicando aderência crescente às melhores práticas do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.








## 12. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS 2025

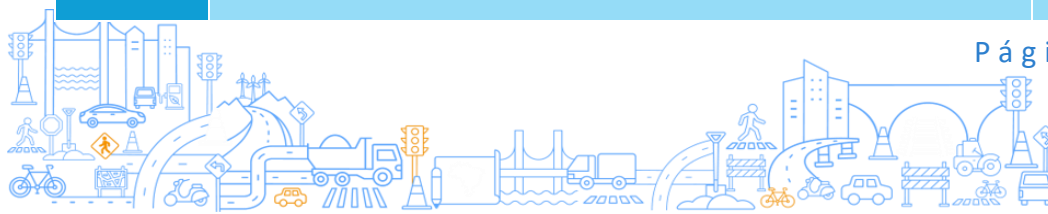
As ações consideradas exitosas no exercício de 2025 refletem a consolidação de práticas voltadas ao fortalecimento institucional, à melhoria dos fluxos de trabalho e à ampliação da capacidade operacional da Corregedoria.



Para alcançar seus objetivos baseado no seu planejamento, a Corregedoria ao longo do ano apresenta as seguintes ações:

QUANT.	AÇÕES	STATUS
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>PALESTRAS REALIZADAS EM PARCERIA COM A OUVIDORIA:</b></li> <li>✓ <b>Palestra:</b> “O mundo mudou bem na minha vez” – Conflito de Gerações.</li> <li>✓ <b>Palestra:</b> “Porque ouvir histórias vai mudar a sua vida”.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><b>Total Palestras: 2</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>REUNIÕES COM MEMBROS DE COMISSÃO</b></li> </ul> <p>Foram realizadas reuniões periódicas com os membros de comissões sobre os processos e procedimentos para tratar de questões que surgem ao longo da análise dos processos.</p> <p style="text-align: right;"><b>Quantidade de Reuniões: 25</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 



3.	<p>✓ <b>REUNIÕES GERAIS COM SERVIDORES E COLABORADORES</b> Reuniões com os colaboradores e servidores para alinhamento do planejamento e das atividades desenvolvidas no âmbito da Corregedoria.</p> <p style="text-align: right;"><b>Quantidade de Reuniões: 5</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
4.	<p>✓ <b>APOIO ADMINISTRATIVO ÀS COMISSÕES DISCIPLINARES</b> Fortalecimento da comunicação entre os membros de comissão, assessoramento e monitoramento por meio de reuniões, e-mails e programas de comunicação via Teams e WhatsApp. A equipe de apoio às comissões disciplinares foi projetada para auxiliar na execução de atividades administrativas necessárias ao desenvolvimento dos processos administrativos disciplinares. Sua finalidade é dar cumprimento e agilidade a procedimentos meramente administrativos, proporcionando às comissões mais tempo e foco na análise do conteúdo dos processos disciplinares.</p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
5.	<p>✓ <b>COORDENAÇÃO DA CÂMARA TÉCNICA DE CORREIÇÃO – CTC</b> Conforme a Portaria MT nº 1.167, de 2023, o titular da Corregedoria do Ministério dos Transportes atua como Coordenador da Câmara Técnica de Correição – CTC, que é o órgão colegiado de natureza propositiva e consultiva, de caráter permanente, que tem por finalidade a interação e promoção do aperfeiçoamento técnico das atividades de correição dos atos e fatos de gestão das unidades que compõem a Rede de Integridade dos Transportes.</p> <p><b>Quantidade de Reuniões: 3</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
6.	<p>✓ <b>PARTICIPAÇÃO NO COMITÊ DE GESTÃO DE RISCOS, TRANSPARÊNCIA, CONTROLE E INTEGRIDADE – CRTCI</b> Conforme a Portaria MT nº 1.168, de 2023, as unidades componentes do Comitê de Gestão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade – CRTCI do Ministério dos Transportes, notadamente a Corregedoria, a Ouvidoria, a Comissão de Ética e o Controle Interno, atuarão, de forma conjunta, colaborativa e proativa, conforme suas atribuições e competências previstas no regimento do colegiado, para atualização, monitoramento e execução deste programa e do plano de integridade.</p> <p style="text-align: right;"><b>Quantidade de Reuniões: 4</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
7.	<p>✓ <b>TREINAMENTO/CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES E COLABORADORES</b> Incentivo aos servidores/colaboradores à capacitação: O incentivo à capacitação contínua promove o fortalecimento da equipe com o aprimoramento dos servidores e colaboradores. A Corregedoria realizou treinamentos para desenvolvimento técnico profissional dos servidores e colaboradores a partir das necessidades reais identificadas.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>LISTA DE TREINAMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Treinamento:</b> Uso de IA na Atividade Disciplinar;</li> <li>✓ <b>Treinamento:</b> Matriz de Responsabilização e Condução de Procedimentos Investigativos.</li> </ul> <p><b>Total de Treinamentos: 2</b> <b>Total de Participantes: 135</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
8.	<p>✓ <b>CONSULTAS NADA CONSTA</b> Ao longo do ano, foram realizadas <b>62 (sessenta e duas)</b> consultas com vistas à emissão de certidão negativa correcional para atendimento a áreas da pasta.</p>	<p>CONCLUÍDA</p> 
9.	<p><input type="checkbox"/> <b>ATUALIZAÇÃO DE OUTROS DOCUMENTOS E RECURSOS PARA O APRIMORAMENTO DOS TRABALHOS CORRECIONAIS:</b></p>	<p>CONCLUÍDA</p> 



	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atualização do Repositório.</li> <li>✓ Atualização do Plano de Trabalho no Sistema (SEI).</li> </ul>		
10.	<input type="checkbox"/> <b>Informativos da Corregedoria e Ouvidoria por E-mail</b>		CONCLUÍDA 
11.	<input type="checkbox"/> <b>Elaboração e Divulgação do Guia Sobre Diversidade Geracional no Trabalho</b>		CONCLUÍDA 
12.	<input type="checkbox"/> <b>Pesquisa Sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b>		CONCLUÍDA 

Fonte: Base de dados da unidade correcional

### 13. PLANO ANUAL CORRECCIONAL 2026

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

O Plano Anual Correcional para o exercício de 2026 contempla um conjunto estruturado de ações contínuas, de médio e longo prazo, voltadas ao fortalecimento da atividade correcional, à melhoria da eficiência operacional e à consolidação da maturidade institucional da unidade.

No âmbito das ações contínuas, destaca-se a realização do diagnóstico institucional com base no Relatório de Gestão de 2025, incluindo a revisão de processos, a alocação de recursos e a identificação de áreas de risco e oportunidades de melhoria. Essas atividades visam promover o aprimoramento contínuo dos processos de trabalho, com foco na eficiência e na qualidade das análises correcionais. Também se destaca o monitoramento das mudanças implementadas no Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), com o objetivo de consolidar práticas institucionais e avançar para níveis superiores de maturidade.

Ainda nesse eixo, a unidade priorizará o aprimoramento das análises de denúncias e representações, mediante a adoção de modelos padronizados e o uso estratégico de



instrumentos como a Investigação Preliminar Sumária (IPS) e a matriz de responsabilização, com vistas à qualificação do juízo de admissibilidade e à redução da instauração de processos desnecessários. Ademais, será incentivada a utilização do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em hipóteses de menor potencial ofensivo, promovendo soluções mais céleres e proporcionais.

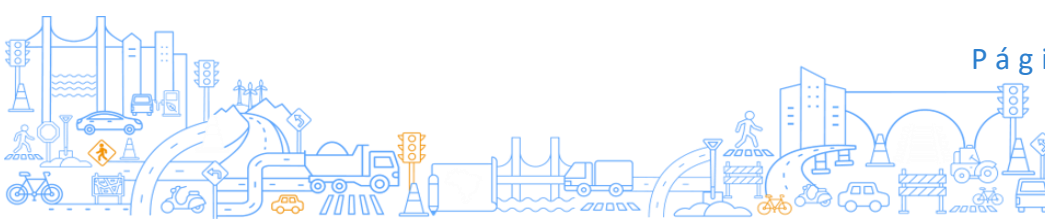
As ações contínuas também abrangem o monitoramento e supervisão dos processos correccionais, por meio de ferramentas gerenciais, como painéis em Power BI, bem como o apoio às comissões disciplinares, o registro adequado das informações nos sistemas institucionais e o atendimento a demandas internas e externas. Destaca-se, ainda, a realização de reuniões periódicas, a atualização de informações para fins de transparência ativa e o cumprimento rigoroso das normas relacionadas à proteção de dados e informações sigilosas.

No que se refere às ações de médio prazo, está prevista a elaboração de orientações técnicas e modelos padronizados, incluindo documentos relacionados à condução de oitivas, à conclusão de Investigações Preliminares Sumárias e à elaboração de relatórios finais de Processos Administrativos Disciplinares. Essas iniciativas visam uniformizar procedimentos e fortalecer a segurança jurídica das atividades correccionais.

Já no âmbito das ações de longo prazo, destacam-se iniciativas voltadas à prevenção de irregularidades e ao fortalecimento da cultura organizacional, como a continuidade de campanhas institucionais relacionadas a assédio moral, assédio sexual, discriminação e proteção ao denunciante. Além disso, está prevista a elaboração de relatórios de gestão de riscos, com base em séries históricas de processos, permitindo a utilização de ferramentas analíticas para identificação de padrões e apoio à tomada de decisão.

Outro ponto relevante refere-se à capacitação contínua dos servidores, com a realização de treinamentos voltados à uniformização de entendimentos e ao desenvolvimento de competências técnicas, incluindo temas como condução de oitivas, elaboração de relatórios, sindicância patrimonial e aplicação da legislação disciplinar. Destaca-se, ainda, a inclusão de temas relacionados à inovação, como o uso de tecnologias digitais e inteligência artificial aplicada à atividade correccional.

De forma geral, o Plano Anual Correccional 2026 evidencia uma atuação orientada ao aperfeiçoamento contínuo, à padronização de procedimentos, ao fortalecimento da governança e à prevenção de irregularidades, consolidando uma abordagem cada vez mais estratégica, baseada em dados e alinhada às diretrizes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.



## 14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações apresentadas neste Relatório evidenciam que a Corregedoria do Ministério dos Transportes, ao longo do exercício de 2025, desenvolveu um conjunto significativo de ações voltadas ao aprimoramento da gestão correcional, com foco na promoção da integridade, da transparência e na mitigação de riscos institucionais.

Destaca-se o avanço na estruturação e organização das atividades correcionais, especialmente por meio da padronização de processos, planilhas e documentos, o que possibilitou a consolidação das informações e a melhoria do fluxo de dados. Nesse contexto, a utilização de painel gerencial em Power BI consolidou-se como relevante instrumento de apoio à tomada de decisão, permitindo o monitoramento contínuo dos processos, a visualização de indicadores e o acompanhamento das fases dos procedimentos disciplinares, desde o ingresso até sua conclusão.

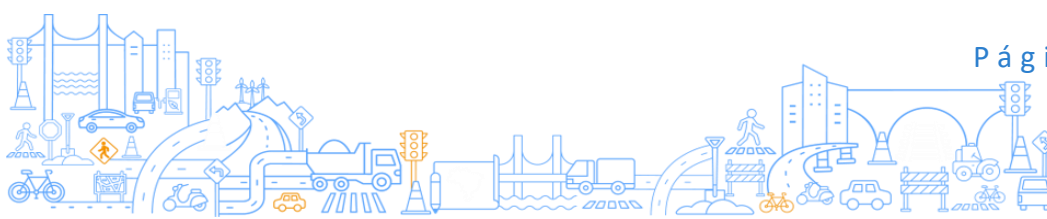
A adoção de uma gestão orientada por dados contribuiu para o aperfeiçoamento do controle interno e da transparência das atividades correcionais, possibilitando maior eficiência no acompanhamento dos trabalhos e na avaliação dos resultados obtidos.

No âmbito da atividade correcional, destaca-se o fortalecimento do juízo de admissibilidade, com a utilização de instrumentos como a Investigação Preliminar Sumária (IPS), em consonância com a Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Essa abordagem permitiu maior racionalidade na instauração de procedimentos, evitando a abertura de processos disciplinares sem indícios suficientes de autoria e materialidade, em observância aos princípios da eficiência, economicidade e segurança jurídica.

Adicionalmente, destaca-se a utilização de instrumentos como o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), aplicável em situações de menor potencial ofensivo, especialmente em casos relacionados a conduta inadequada no trabalho e ausência ou imp pontualidade ao serviço. A adoção desse instrumento evidencia a busca por soluções proporcionais e céleres, ao mesmo tempo em que evidencia a identificação de padrões relevantes nas apurações, reforçando a importância do fortalecimento das ações preventivas e do aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle interno.

A Corregedoria manteve, ao longo do período, a atualização contínua de seu repositório institucional, assegurando a organização e disponibilização de normativos, documentos e orientações técnicas, contribuindo para o suporte às atividades internas e para a disseminação do conhecimento no âmbito da unidade.

No campo preventivo, destacam-se as ações realizadas em parceria com a Ouvidoria, voltadas à sensibilização sobre temas como assédio moral, assédio sexual e



discriminação, reforçando o compromisso institucional com a promoção de um ambiente organizacional ético e respeitoso.

Outro marco relevante refere-se aos efeitos da Portaria nº 742/2024, cuja implementação ao longo de 2025 contribuiu para a formalização das competências e atividades da Corregedoria no âmbito do Ministério dos Transportes, promovendo a estruturação dos processos disciplinares, o fortalecimento da governança e maior segurança jurídica na condução das atividades correccionais.

No que se refere ao desenvolvimento institucional, a participação no Modelo de Maturidade Correccional (CRG-MM) da Controladoria-Geral da União, ao longo do exercício, possibilitou o alcance do Nível 2 – Padronizado, evidenciando a evolução das práticas adotadas e o fortalecimento da atuação da unidade no contexto do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Destaca-se, ainda, a evolução do desempenho da unidade no IDECOR ao longo do exercício de 2025, com aumento da pontuação de 6,10 para 6,70, representando crescimento de 9,84%, resultado que reflete o aprimoramento da gestão, da execução das atividades e do alinhamento às diretrizes do SisCor.

Paralelamente, foram promovidas ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, reconhecendo-se a qualificação técnica como fator essencial para a melhoria contínua dos processos, para a adoção de boas práticas e para o fortalecimento da atividade correccional.

Diante do conjunto de ações implementadas, verifica-se que a Corregedoria tem avançado na consolidação de um modelo de atuação baseado na prevenção, análise de dados, transparência, capacitação e fortalecimento dos mecanismos de controle, contribuindo de forma efetiva para o aprimoramento da governança institucional e para o fortalecimento da gestão pública.

Os resultados apresentados evidenciam a transição da Corregedoria para um modelo de atuação cada vez mais orientado por dados, prevenção e gestão de riscos, superando uma abordagem estritamente reativa e consolidando práticas alinhadas às diretrizes mais modernas de governança pública.

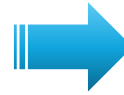
Os resultados apresentados evidenciam a evolução da Corregedoria para um modelo de atuação mais estratégico, orientado por dados, prevenção e gestão de riscos, superando uma abordagem predominantemente reativa e consolidando práticas alinhadas às diretrizes mais modernas de governança pública.

Por fim, considerando os avanços observados em 2025 e as diretrizes estabelecidas no Plano Anual Correccional 2026, espera-se a continuidade do processo de aprimoramento



da atividade correcional, com a implementação de ações estratégicas voltadas à eficiência, à prevenção de irregularidades e ao fortalecimento da integridade no âmbito do Ministério dos Transportes.

### Visite nossa página



<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/corregedoria>

