



AGÊNCIA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL 2024





Agência Brasileira de Inteligência

Direção-Geral

Corregedoria

RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL 2024

INTRODUÇÃO

A Portaria Normativa nº 27 da Controladoria-Geral da União (CGU), de 11 de outubro de 2022, dispõe sobre os instrumentos prioritários da política de gestão correcional. Nesse quesito, estabelece, entre outras ferramentas estratégicas e gerenciais, o Relatório de Gestão Correcional como forma de planejamento e monitoramento de ações de melhora contínua na área correcional:

Art. 24. São instrumentos prioritários da Política de Gestão Correcional:

I - o Modelo de Maturidade Correcional - CRG - MM;

II - a avaliação e acompanhamento da gestão correcional dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal;

III - os sistemas correcionais;

IV - a transparência ativa dos dados e informações da gestão correcional; e o relatório de gestão correcional.

Parágrafo único. Os instrumentos de Política de Gestão Correcional apoiam e integram a supervisão técnica da Corregedoria-Geral da União.

Nesse sentido, a Corregedoria da Agência Brasileira de Inteligência (COGER/ABIN), como Unidade de Correição Instituída (UCI), vinculada tecnicamente ao Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor), e órgão de assistência direta e imediata do Diretor-Geral da ABIN, apresenta o Relatório de Gestão Correcional relativo ao exercício de 2024. Objetiva-se, com este documento, conferir transparência às atividades correcionais desenvolvidas no âmbito da ABIN e apoiar a alta administração do Órgão no aperfeiçoamento da governança e da integridade institucionais.

O Relatório de Gestão Correcional engloba de forma objetiva e sucinta as seguintes informações, referentes ao ano de 2024, conforme o art. 34 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022:

I - as informações decorrentes da autoavaliação do CRG-MM do art. 25 desta Portaria Normativa, indicando o nível em que se encontra a unidade setorial de correição, o nível alvo e as medidas necessárias para alcançá-lo;

II - as informações sobre força de trabalho e estrutura administrativa da unidade setorial de correição;

III - o número de procedimentos investigativos e processo correcionais instaurados no ano anterior;

IV - a análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações;

- V - a análise dos problemas decorrentes 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.

A transparência e a prestação de contas são pilares fundamentais de uma administração pública eficiente e responsável. Nesse contexto, a Corregedoria da Agência Brasileira de Inteligência desempenha importante papel, assegurando a integridade e a conformidade das ações governamentais por meio da prevenção e da repressão de ilícitos correccionais. O Relatório de Gestão da Corregedoria representa uma ferramenta essencial para promoção desses valores.

A disponibilização deste Relatório de Gestão fortalece os princípios democráticos, fomenta a confiança pública e incentiva uma administração cada vez mais transparente e responsável.

MODELO DE MATURIDADE

O Modelo de Maturidade Correcional da Corregedoria-Geral da União (CRG - MM) é instrumento de política de gestão correcional que tem por objetivo orientar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades correccionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

Trata-se de modelo de autoavaliação, atualmente obrigatório, concebido para mensurar o nível de maturidade correcional das unidades setoriais do Siscor. Ademais, permite a identificação do estágio de desenvolvimento da unidade avaliada e estimula sua evolução e seu nivelamento com as boas práticas e as diretrizes estabelecidas pela CGU.

Até o momento, foram realizados três ciclos de autoavaliação, todos coordenados pela Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU):

- 1º ciclo: 14 de setembro de 2020 a 13 de novembro de 2020;
- 2º ciclo: 5 de maio de 2022 a 20 de julho de 2022;
- 3º ciclo: 22 de julho de 2024 a 19 de outubro de 2024.

Como resultado de sua primeira participação no CRG-MM, em 2020, a COGER/ABIN foi classificada no nível inicial de maturidade (nível 1). Nessa edição, a participação foi por adesão, portanto, sem obrigatoriedade de envio de dados para avaliação pelas unidades de correição. O resultado foi consolidado em relatório disponibilizado pela CRG em 19 de fevereiro de 2021.

A segunda rodada de autoavaliação de maturidade correcional, realizada em 2022, contou com participação obrigatória das unidades setoriais de correição. Ao final desse processo, a COGER/ABIN permaneceu classificada no nível 1 de maturidade, conforme resultado divulgado em 15 de julho de 2022. Nessa ocasião, o processo avaliou somente o eventual atingimento de nível 2 pelas unidades de correição,

não havendo avaliação para níveis superiores.

Atualmente, o CRG-MM está dividido em cinco níveis de maturidade. As unidades correcionais avaliadas são, inicialmente, posicionadas no primeiro nível de maturidade e devem preencher os requisitos, no mínimo, do segundo nível (padronizado).

Os níveis de maturidade são brevemente resumidos abaixo:

- Nível 1 (inicial): atividade não estruturada, dependente de esforços e habilidades individuais;
- Nível 2 (padronizado): práticas e procedimentos padronizados e institucionalizados;
- Nível 3 (integrado): unidade com competência, estrutura e recursos (financeiros humanos e tecnológicos) para atuação independente;
- Nível 4 (gerenciado): unidade com capacidade de atuação preventiva, competência para julgamento de processos e gerida com base em projetos; e
- Nível 5 (otimizado): atividade correcional inserida no planejamento estratégico da organização, com efeitos positivos na percepção de impunidade e no nível de confiabilidade.

No ano de 2024, a COGER/ABIN participou da 3ª avaliação de maturidade correcional da CRG-MM, também de caráter obrigatório, juntamente com outras 217 unidades.

Conforme planejamento inicialmente divulgado em 21 de dezembro de 2023, a terceira edição do processo de autoavaliação de maturidade correcional (CRG-MM 3.0) ocorreu no período de 22 de julho de 2024 a 19 de outubro de 2024, e foi cumprido pela COGER/ABIN conforme o seguinte cronograma:

ATIVIDADE	UNIDADE	DATA
TRÂMITES PREPARATÓRIOS PARA O INÍCIO DA AVALIAÇÃO CRG-MM 3.0		
Cadastro de KPA's no sistema eCGU	CRG/CGU	24/06/2024
Plano de Avaliações CRG-MM 3.0 Data de início: 22/07/2024 Data de término: 09/08/2024	CRG/CGU	24/06/2024
Plano de Avaliações CRG-MM 3.0 - Prorrogação do período de término do prazo para avaliações de 09/08 para 10/08/2024	CRG/CGU	19/07/2024
Plano de Avaliações CRG-MM 3.0 - Prorrogação do período de término do prazo para avaliações de 10/08 para 13/08/2024	CRG/CGU	09/08/2024

INCLUSÃO INICIAL DE RESPOSTAS E DOCUMENTOS PELA COGER/ABIN

KPA 2.2 - A1 - Estruturar apoio administrativo para as comissões.	COGER/ABIN	29/07/2024
KPA 2.2 - A3 - Estabelecer medidas para que os processos correccionais acusatórios sejam executados resguardando-se os dados dos envolvidos e as informações de acesso restrito ou sigiloso, de acordo com atos normativos vigentes.		
KPA 2.2 - A5 - Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do processo correccional acusatório.		
KPA 2.2 - A7 - Supervisionar a execução dos processos correccionais acusatórios.		
KPA 2.1 - A4 - Registrar a forma de obtenção e a guarda de evidências nas admissibilidades e nos procedimentos correccionais investigativos.	COGER/ABIN	30/07/2024
KPA 2.1 - A5 - Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do procedimento correccional investigativo e do juízo de admissibilidade.		
KPA 2.1 - A7 - Elaborar a conclusão dos procedimentos correccionais investigativos e do juízo de admissibilidade.		
KPA 2.2 - A4 - Registrar a obtenção e a guarda de evidências nos processos correccionais acusatórios.		
KPA 2.3 - A1 - Identificar os conhecimentos técnicos e administrativos necessários para o cumprimento das atividades essenciais.		
KPA 2.3 - A2 - Disseminar internamente conhecimentos.		
KPA 2.4 - A2 - Implementar o plano operacional anual.		
KPA 2.6 - A1 - Realizar atividades de orientação acerca de matéria correccional.		
KPA 2.6 - A2 - Cooperar com o aprimoramento contínuo do SisCor.		
KPA 2.7 - A1 - Atribuição de competência correccional a uma unidade organizacional específica.		

KPA 2.7 - A2 - Atribuição de cargo comissionado ou função de confiança destinado especificamente ao titular da USC.	COGER/ABIN	30/07/2024
KPA 3.3 - A1 - Publicizar tempestivamente as informações correcionais em transparência ativa.		
KPA 3.3 - A2 - Estruturar e manter atualizado repositório de referências técnicas.		
KPA 3.4 - A1 - Estabelecer prerrogativas para o desempenho da atividade correcional.		
KPA 3.4 - A3 - Estabelecer interlocução regular com a alta administração.	COGER/ABIN	31/07/2024
KPA 2.1 - A1 - Estabelecer a competência exclusiva da USC para realizar manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional, podendo se valer da instauração e condução de procedimentos correcionais investigativos.		
KPA 2.2 - A6 - Adotar plano de trabalho como instrumento de planejamento necessário ao desenvolvimento das atividades das comissões.		
KPA 2.2 - A8 - Estabelecer os requisitos necessários e as orientações para nortear as análises da regularidade dos processos correcionais acusatórios.	COGER/ABIN	02/08/2024
KPA 2.5 - A2 - Elaborar relatórios periódicos de atividades da USC.		
KPA 2.1 - A2 - Adotar critérios para a priorização da análise dos processos de admissibilidade correcional.	COGER/ABIN	05/08/2024
KPA 2.1 - A6 - Supervisionar a execução dos procedimentos correcionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade.		
KPA 2.1 - A8 - Estabelecer controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos correcionais investigativos e do juízo de admissibilidade, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos.		

KPA 2.2 - A2 - Adotar critérios de priorização para a gestão e o controle da instauração dos processos correccionais acusatórios.	COGER/ABIN	05/08/2024
KPA 2.5 - A1 - Realizar sistemática e tempestivamente os registros obrigatórios nos Sistemas Correccionais estabelecidos pelo Órgão Central do SisCor.		
KPA 3.1 - A1 - Adotar proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - como forma preferencial de solução de conflitos, desde que presentes os requisitos normativos.		
KPA 3.1 - A2 - Estabelecer a competência da USC para instaurar processos correccionais acusatórios em face de agentes públicos.		
KPA 3.1 - A4 - Analisar e monitorar o cumprimento das decisões proferidas pela autoridade julgadora nos processos correccionais.		
KPA 3.2 - A1 - Elaborar planos de capacitação e desenvolvimento técnico profissional.		
KPA 3.3 - A3 - Coletar informações adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correccionais para orientar a tomada de decisão.		
KPA 3.4 - A2 - Validar a estrutura organizacional da USC.		
KPA 2.4 - A1 - Realizar levantamento dos processos de trabalho, das atividades e da adequação dos recursos existentes na USC.	COGER/ABIN	07/08/2024
KPA 3.2 - A2 - Mapear os processos de trabalho executados pela USC.		
KPA 3.2 - A3 - Utilizar mecanismos de feedback para aprimoramento institucional.		
KPA 3.1 - A3 - Estruturar apoio técnico para as comissões.	COGER/ABIN	08/08/2024

DEVOLUÇÃO PELA CRG/CGU DE ITENS PARA REVISÃO PELA COGER/ABIN		
Plano de Revisões CRG-MM 3.0 Data de início: 30/09/2024 Data de término: 19/10/2024	CRG/CGU	23/09/2024
KPA 2.5 - A2 - Elaborar relatórios periódicos de atividades da USC.	CRG/CGU	26/09/2024
KPA 3.1 - A1 - Adotar proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - como forma preferencial de solução de conflitos, desde que presentes os requisitos normativos.	CRG/CGU	26/09/2024
KPA 3.3 - A3 - Coletar informações adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correccionais para orientar a tomada de decisão.		
TRATAMENTO PELA COGER/ABIN DOS ITENS INDICADOS PARA REVISÃO E INCLUSÃO DE RESPOSTAS E DOCUMENTOS ADICIONAIS/REVISTOS		
KPA 2.5 - A2 - Elaborar relatórios periódicos de atividades da USC.	COGER/ABIN	17/10/2024
KPA 3.1 - A1 - Adotar proposição de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - como forma preferencial de solução de conflitos, desde que presentes os requisitos normativos.		
KPA 3.3 - A3 - Coletar informações adicionais àquelas registradas nos Sistemas Correccionais para orientar a tomada de decisão.		
INDICAÇÃO DO CAMPO "DEFINIR BOA PRÁTICA" PELA CRG/CGU		
KPA 2.1 - A2 - Adotar critérios para a priorização da análise dos processos de admissibilidade correccional.	CRG/CGU	05/12/2024
KPA 2.1 - A8 - Estabelecer controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos correccionais investigativos e do juízo de admissibilidade, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos.		
KPA 3.3 - A1 - Publicizar tempestivamente as informações correccionais em transparência ativa.		

KPA 3.2 - A2 - Mapear os processos de trabalho executados pela USC.	CRG/CGU	05/12/2024
COMUNICAÇÃO INDIVIDUALIZADA DO RESULTADO DAS AVALIAÇÕES		
Avaliação CRGMM 3.0 para CORREG/ABIN/GSI/PR - Corregedoria da ABIN	CRG/CGU	11/12/2024

No dia 11 de dezembro de 2024, o resultado final do CRG-MM 3.0 foi disponibilizado individualmente a cada uma das unidades correcionais participantes, por meio de acesso à plataforma eCGU (anterior eAUD), gerida pela Controladoria-Geral da União. Além disso, o Corregedor-Geral da União disponibilizou, em 23 de dezembro de 2024, vídeo institucional apresentando dados gerais sobre os resultados do CRG-MM 3.0, destacando os seguintes dados, sem menção específica às unidades correcionais:

- 2 unidades chegaram ao nível 5 de maturidade;
- 2 unidades atingiram o nível 4;
- 19 unidades alcançaram o nível 3;
- 30 unidades obtiveram o nível 2; e
- 164 unidades permaneceram no nível 1 de maturidade correcional.

A COGER/ABIN obteve como resultado final o nível 3 (integrado) de maturidade, sendo considerada "unidade com competência, estrutura e recursos (financeiros humanos e tecnológicos) para atuação independente".

Para o próximo ano, conforme delineado na estrutura de autoavaliação da CRG-MM, haverá implementação de plano de ação, com o apoio da CRG/CGU, voltado para o aprimoramento dos processos correcionais na unidade. Dessa forma, registra-se a expectativa da COGER/ABIN de manter contínua evolução das atividades correcionais na ABIN, com o objetivo de alcançar nível maior de maturidade.

ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E FORÇA DE TRABALHO

a) Organização administrativa

Em função do disposto no Decreto nº 11.816, de 6 de dezembro de 2023, a Corregedoria atua como órgão de assistência direta e imediata ao Diretor-Geral da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN). Em razão disso, busca desenvolver ações que promovam a institucionalização da atividade correcional no órgão e, sobretudo, implementar medidas preventivas que resultem na mitigação dos riscos inerentes ao cometimento de infrações disciplinares por agentes públicos.

Sob essa perspectiva, editou-se inédita e inovadora normativa. A Portaria GAB/DG/ABIN/CC/PR nº 2727, de 21 de novembro de 2024, passou a regular a condução da atividade correcional no âmbito da

Agência Brasileira de Inteligência. Dentre os pontos abordados na norma, há, no art. 5º da Portaria, a especificação das atividades típicas da COGER/ABIN:

- I - instaurar e conduzir procedimentos investigativos e processos correccionais acusatórios;
- II - realizar o juízo de admissibilidade das denúncias, das representações e dos demais meios de notícias de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração Pública;
- III - propor a celebração e celebrar Termo de Ajustamento de Conduta - TAC;
- IV - instaurar e conduzir processos correccionais acusatórios;
- V - julgar processos correccionais acusatórios, respeitadas as competências legais;
- VI - instruir os procedimentos investigativos e os processos correccionais acusatórios, emitindo manifestação técnica prévia ao julgamento da autoridade competente;
- VII - propor ao órgão central do Siscor medidas que visem à definição, padronização, sistematização e normatização dos procedimentos investigativos e processos correccionais acusatórios;
- VIII - participar de atividades que exijam ações conjuntas das unidades integrantes do Siscor, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades que lhe são comuns;
- IX - utilizar os resultados da autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional de que trata o art. 25 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, como base para a elaboração de planos de ação destinados à elevação do nível de maturidade;
- X - manter registro atualizado, gerir, tramitar procedimentos investigativos e processos correccionais acusatórios e realizar a comunicação e a transmissão de atos processuais por meio de sistema informatizado, de uso obrigatório, mantido e regulamentado pelo órgão central do Siscor;
- XI - promover ações educativas e de prevenção de ilícitos;
- XII - promover a divulgação e transparência de dados acerca das atividades correccionais, de modo a propiciar o controle social, com resguardo das informações restritas ou sigilosas;
- XIII - efetuar a prospecção, análise e estudo das informações correccionais para subsidiar a formulação de estratégias visando à prevenção e à mitigação de riscos organizacionais;
- XIV - exercer função de integridade no âmbito das atividades correccionais da ABIN;
- XV - conduzir as atividades correccionais, ordinárias e extraordinárias, no escopo das funções de integridade, conformidade, controle e transparência da ABIN;
- XVI - manter registro atualizado dos cadastros de sanções relativas às atividades correccionais, conforme regulamentação editada pelo órgão central do Siscor; e
- XVII - atender às demandas oriundas do órgão central do Siscor acerca de procedimentos investigativos e processos correccionais acusatórios, documentos, dados e informações sobre as atividades correccionais, dentro do prazo estabelecido.

Além da edição de portaria orientadora das ações correccionais na ABIN, houve a implementação de 9 (nove) procedimentos de serviço, que padronizam a forma como as atividades são desenvolvidas na COGER/ABIN. Tais formalizações tanto conferem maior dinamicidade à execução das tarefas quanto permitem que o trabalho correccional seja realizado com maior previsibilidade, segurança e imparcialidade.

No que concerne às instalações físicas da COGER/ABIN, houve aprimoramento na utilização dos espaços físicos, de modo a permitir melhores condições de trabalho aos servidores, como o estabelecimento de novas salas de trabalho. Além disso, foi instituído ambiente de convivência social, para oferecer mais conforto aos servidores lotados na unidade, sendo o mesmo espaço também destinado a funcionar como sala de apoio, com disponibilidade de recursos tecnológicos, aos profissionais que atuam, de maneira presencial, em defesa dos interesses de pessoas envolvidas em processos correccionais.

b) Força de trabalho

Ao longo do ano de 2024 houve um incremento de 50% da força de trabalho da Corregedoria. O acréscimo de pessoal pode ser assim especificado:

CARGO	Servidores em 31/12/2023	Servidores em 31/12/2024
Oficial de Inteligência	06	06
Oficial Técnico de Inteligência	01	03
Agente Técnico de Inteligência	00	01
Requisitado	00	01
Auxiliar Serviços Gerais	01	01
TOTAL	08	12

Ao término do ano, a unidade contava com 12 servidores em seu quadro funcional.

Além da força de trabalho regularmente designada para atuar na Corregedoria, nove servidores lotados em demais unidades da ABIN atuaram como membros de comissões de procedimentos correccionais investigativos ou processos acusatórios, na qualidade de membros de comissão ou de defensores dativos, exercendo a atividade disciplinar de forma cumulativa com as suas atribuições ordinárias.

Ao longo de 2024, somaram-se aos esforços de capacitação realizados individualmente por cada um dos servidores lotados na Corregedoria participações coletivas em formações de interesse para a atividade correccional. Com o propósito de manter um alto nível de qualificação e responsividade às questões atuais enfrentadas pelas unidades de correição do Poder Executivo Federal, a Corregedoria da ABIN participou dos seguintes eventos, com a quantidade total de 706 horas de capacitação (horas de capacitação x servidores ao longo do ano). Ao total, 17 servidores participaram de capacitações em 2024.

CURSOS REALIZADOS PELOS SERVIDORES DA CORREGEDORIA	INSTITUIÇÃO	CARGA HORÁRIA	QTD DE SERVIDORES	CARGA HORÁRIA TOTAL (Horas curso X Servidores)
Curso de E-pad	ENAP	4 horas	14	56
Curso de Atividade Correccional	ENAP	25 horas	5	75
Curso de Comunicações Processuais	CGU	10 horas	1	10
Curso "Uso do Processo Eletrônico Correccional em Admissibilidades"	CGU	20 horas	1	20
Encontro Nacional de Corregedorias	CGU	24 horas	6	144
Curso de Processo Administrativo Disciplinar	CGU	32 horas	10	320

Curso de Oitivas	ENAP	8 horas	1	8
Assédio Moral: O que saber e fazer	ENAP	8 horas	2	16
Indiciamento e Relatório Final descomplicados	ENAP	4 horas	1	4
Juízo de admissibilidade e matriz de responsabilização	ENAP	4 horas	1	4
ABC da Apuração Disciplinar do Assédio Sexual	CGU	8 horas	2	16
Provas no PAD	ENAP	8 horas	1	8
Integridade Pública	CGU - ENAP	25 horas	1	25
			TOTAL	706 horas

NÚMERO DE PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS EM 2024

Em 2024, foram celebrados **5 (cinco) Termos de Ajustamento de Conduta (TAC)** e instaurados **7 (sete) Processos Administrativos Disciplinares (PAD)**, **7 Sindicâncias Investigativas (SINVE)**, **6 (seis) Investigações Preliminares Sumárias** e **2 correções ordinárias gerais**. Deu-se continuidade a **5 (cinco) PADs** e **6 (seis) SINVEs** deflagradas em 2023:

CATEGORIA	QTD
Juízos de Admissibilidade	
Denúncias e representações apresentadas	51
Denúncias e representações com juízo de admissibilidade em andamento em 31 dez. 2023	13
Denúncias e representações com juízo de admissibilidade já realizado	47
Denúncias e representações avocadas pela CGU	3
Sindicâncias Investigativas (SINVE)	
SINVEs em andamento em 31 dez. 2023	6
SINVEs instauradas	7
SINVEs concluídas com conversão em IPS	1
SINVEs concluídas com arquivamento	4
SINVEs concluídas com celebração de TAC	1

SINVEs concluídas com instauração de PAD	4
SINVEs avocadas pela CGU	2
Investigações Preliminares Sumárias (IPS)	
IPs instauradas	6
IPs concluídas com arquivamento	1
Processos Administrativos Disciplinares (PAD)	
PADs em andamento em 31 dez. 2023	5
PADs instaurados	7
PADs concluídos sem aplicação de penalidade	0
PADs sobrestados por proposição de TAC	3
PADs suspensos por decisão judicial	0
PADs concluídos com aplicação de penalidade	4
Termos de Ajustamento de Conduta (TAC)	
TACs firmados	5
TACs firmados em outros anos ainda em fiscalização	0
TACs concluídos sem descumprimento	4
TACs concluídos com descumprimento	0
Procedimentos Administrativos Preventivos (Correições)	
Correição ordinária em curso	1
Correição ordinária concluída	1
Correição extraordinária	0
Julgamento de Penalidades	
Advertência	0
Suspensão	0
Demissão	3
Cassação de aposentadoria	1
Destituição de cargo em comissão	0
Destituição de função comissionada	0
Penalidades pendentes de julgamento	0

PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

Ao total, foram processadas 64 representações e denúncias à COGER/ABIN, destacando-se 18 relacionadas a possível cometimento de assédio moral, 9 relativas a jornada de trabalho irregular (ausências e impontualidade), e 6 relativas a divulgação indevida de informações, incluindo o vínculo de servidor com a agência.

Ressalte-se que cada representação não equivale, necessariamente, a um caso novo, sendo comum que uma mesma situação seja objeto de diversas representações. Tomados em conjunto, portanto, os temas destacados respondem por mais de 50% das denúncias analisadas pela COGER/ABIN, em sede de admissibilidade.

Foram, ademais, reportadas duas possíveis irregularidades na condução de operações de inteligência, ambas arquivadas. A elas se soma a apuração relativa ao possível uso indevido da ferramenta First Mile, ora em condução pela Controladoria-Geral da União. Essas irregularidades, embora correspondam a poucos casos, são de elevada repercussão e representam sérios riscos negativos à reputação da organização. Em razão disso, são tratados de maneira prioritária pela unidade correccional, sobretudo por constituírem-se como pontos perenes de atenção para risco de corrupção.

O objeto das admissibilidades restantes é variado. Não há recorrência significativa de outros tipos de irregularidades.

Com base nesses aportes, reconhecem-se como riscos precípuos para a organização, seja por sua recorrência ou pelo dano organizacional associado, as seguintes práticas:

- Assédio e discriminação;
- Emprego de recursos humanos e materiais com desvio de finalidade;
- Revelação de sigilo profissional; e
- Valimento do cargo público para obtenção de benefícios pessoais.

PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS

Em 2024, a COGER/ABIN buscou implementar as seguintes ações para fortalecimento e aprimoramento institucionais e para a prevenção de ilícitos disciplinares recorrentes:

Problema Recorrente	Soluções Adotadas
Elevado número de denúncias e representações por assédio moral	<ul style="list-style-type: none"> - Participação no Grupo de Trabalho para Elaborar Política de Tratamento e Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito da ABIN, coordenado pela Ouvidoria; - Participação e apoio na realização dos Diálogos ABIN – Direitos Humanos, Equidade e Inclusão, com mesas de debates sobre Assédio contra mulheres e racismo; - Participação na construção do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Agência Brasileira de Inteligência (2024-2026); e - Participação no Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.
Necessidade de formalização do planejamento das atividades correcionais, para fins de acompanhamento e aperfeiçoamento	<ul style="list-style-type: none"> - Relatório de Diagnóstico da COGER/ABIN 2024; - Plano Operacional Anual (POA) da COGER/ABIN 2024; - Plano de Capacitação e Desenvolvimento 2024; e - Relatório de Avaliação do POA.
Necessidade de adequação normativa da atuação da COGER/ABIN à Portaria Normativa CGU nº 27/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Publicação da Portaria GAB/DG/ABIN/CC/PR nº 2727, de 21 de novembro de 2024, que dispõe sobre a condução das atividades correcionais no âmbito da Agência Brasileira de Inteligência
Necessidade de atuação preventiva	<ul style="list-style-type: none"> - Conclusão da correição ordinária na Assessoria de Relações Internacionais; e - Realização de correição ordinária no Departamento de Operações de Inteligência em fase final de execução.
Necessidade de consolidação de rotinas de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de nove Procedimentos de Serviço, com apoio dos setores envolvidos com planejamento estratégico da ABIN; - Reuniões periódicas de equipe para troca de experiências e definição de fluxos de trabalho; e - Uniformização de procedimentos para criação, tramitação e conclusão dos processos correcionais.

AÇÕES EXITOSAS

Dentre as diversas atividades conduzidas pela COGER/ABIN no ano de 2024 e lições aprendidas no curso desses trabalhos, destacam-se, como exitosas, as seguintes ações:

- Classificação, conforme resultado divulgado de forma individualizada, em 11 de dezembro de 2024, pela CRG/CGU, da COGER/ABIN no nível 3 do Modelo de Maturidade de Gestão Correcional (CRG-MM) da CGU;
- Celeridade na tramitação de procedimentos investigativos e processos correcionais acusatórios;
- Gestão da capacitação de servidores com diversos cursos na área correcional, de forma a aperfeiçoar o conhecimento técnico do corpo funcional da unidade, especialmente por meio de cursos realizados pela CGU;
- Estabelecimento de rotina de reuniões periódicas da equipe da COGER/ABIN, de forma a trazer maior coesão e integração entre os servidores da unidade;
- Reestruturação do repositório de normas e referências técnicas utilizado na COGER/ABIN;
- Atualização do acervo de procedimentos investigativos, processos correcionais acusatórios e termos de ajustamento de conduta no sistema e-Pad, da CGU;
- Adoção da Investigação Preliminar Sumária (IPS) como forma prioritária para condução de procedimentos investigativos;
- Disponibilização de acesso a documentos gerados no âmbito de processos administrativos disciplinares em razão de solicitações formuladas via Lei de Acesso à Informação;
- Priorização dos meios consensuais de resolução de conflitos - tal como o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) – para solução de questões disciplinares de menor potencial ofensivo;
- Implementação, em conjunto com demais unidades de integridade da ABIN, de ações de correição ordinária, que visam à prevenção de infrações disciplinares e à contínua avaliação dos processos internos, sobretudo sob a perspectiva da rastreabilidade e sindicabilidade de elementos críticos do órgão;
- Proposição e construção da Portaria que delega ao Diretor-Geral da ABIN a competência para julgamento dos processos administrativos disciplinares e a aplicação de penalidades nas hipóteses de suspensão superior a trinta dias no âmbito da ABIN. A portaria foi publicada em 7 jan. 2025 (PORTARIA CC/PR Nº 716, DE 7 DE JANEIRO DE 2025); e
- Reestruturação e organização de todo o arquivo físico, para facilitar o acesso às informações.

Com base na preservação da força de trabalho institucional, na razoabilidade e economicidade de

utilização recursos do erário e na prevenção como meio de mitigação de desvios disciplinares, a Corregedoria tem buscado, para além da solução consensual e amigável de conflitos, implementar medidas que objetivem tornar cogente a ciência, por todo o corpo funcional da ABIN, dos padrões regulares de desempenho de atividades no serviço público.

Assim, a unidade correccional (COGER/ABIN) participou ativamente e implementou, em conjunto com a Ouvidoria (OUV) e com a Assessoria de Governança e Conformidade (AGC), eventos voltados para o esclarecimento e a prevenção de assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, como o Diálogos ABIN - Direitos Humanos, Equidade e Inclusão. Além disso, importante destacar papel crucial da Corregedoria na construção do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Agência Brasileira de Inteligência (2024-2026) e de sua participação no Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Cumpra, também, registrar o trabalho de orientação da Corregedoria junto aos gestores acerca de questões concretas, que envolvem riscos de reflexos disciplinares e visam à solução de problemas ainda na seara gerencial, de maneira a prevenir o emprego do aparato correccional.

Em dezembro de 2024, foi instituída a Comissão Permanente de Disciplina (CPD), atualmente composta por 6 membros, com mandato de 1 ano, prorrogável, para atuação nos Processos Administrativos Disciplinares. Com essa medida, a COGER/ABIN busca reforçar a imparcialidade necessária para a atividade correccional e a especialização técnica dos agentes públicos incumbidos desse múnus, características imprescindíveis para fiel observância dos princípios da Administração Pública, sobretudo legalidade e eficiência. A COGER/ABIN já realizou reunião com o grupo selecionado para orientações iniciais e difusão de documentos embaixadores para a condução de processos administrativos disciplinares. Prevê-se que, ao longo de 2025, diversas ações de capacitação e alinhamento serão mantidas entre a COGER/ABIN e a CPD.

RISCOS DETECTADOS

A Agência Brasileira de Inteligência tem por objetivo principal prover conhecimentos úteis ao mais alto nível decisório do País, em diversos temas de interesse nacional. Nesse contexto, processos de licitação e utilização de recursos públicos costumam tramitar em poucas áreas da ABIN, revertendo-se a utilização dessas verbas, em grande parte, na execução das atividades regulares das unidades de trabalho.

Dessa forma, os principais desvios de conduta apurados pela COGER/ABIN relacionam-se com: condutas profissionais inadequadas ou explicitamente ilegais (revelação de sigilo profissional, valimento do cargo para obtenção de benefícios pessoal ou de terceiros etc); utilização de recursos humanos e materiais da ABIN em serviços ou atividades alheias ao interesse público; baixa institucionalização e encorajamento de práticas não estabelecidas em normas internas e procedimentos de serviço por parte dos gestores; e práticas de assédio

moral.

Em relação aos casos de assédio, tais condutas têm sido alvo de mais denúncias por parte das vítimas, tanto pelo melhor acolhimento que hoje é fornecido aos servidores, bem como pela maior difusão da informação dos direitos dos servidores e maior proteção institucional dada às referidas vítimas.

DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES DE MELHORIAS

a) Principais dificuldades enfrentadas

Em razão de cortes orçamentários realizados na Administração Pública Federal em 2024, os quais igualmente afetaram a área correcional da ABIN, verificou-se a imposição de limitações que impactaram a eficiência da condução de atos processuais específicos, a exemplo da inviabilização de realização de oitivas por meio de plataformas de comunicação virtual. Tais limitações financeiras resultaram tanto na indisponibilidade de ferramentas digitais para realização de atos processuais virtuais quanto na diminuição da capacidade da COGER/ABIN em prover, às partes interessadas, acesso seguro e rápido a arquivos grandes (a exemplo de gravações de oitiva de testemunhas), por inviabilidade de armazenamento de arquivos em formato acessível a usuários externos à ABIN.

Por outro lado, identificou-se no curso de 2024 que os procedimentos de serviço da COGER/ABIN necessitam ser aprimorados de forma a permitir que eventuais solicitações de acesso à informação, sobretudo oriundas de pedidos formulados com base na Lei de Acesso à Informação, sejam atendidos.

Com efeito, tais demandas oneram sobremaneira a unidade correcional da ABIN, notadamente em razão da alta gama de assuntos classificados que tramitam na fração e que determinam a necessidade de concessão de acesso ao público mediante revisão detalhada.

Assim, iniciou-se protocolo de verificação preventiva de adequação de documentos a eventuais solicitações de acesso. Com isso, pretende-se encurtar o prazo necessário para atendimento de pedidos de acesso à informação, resultando em maior transparência e abertura para fiscalização cidadã dos trabalhos conduzidos no âmbito da COGER/ABIN.

Ainda, a limitação de servidores interessados em compor as Comissões de PADs também representou grave dificuldade enfrentada pela unidade no ano. Contudo, a partir da criação da Comissão Permanente Disciplinar (CPD) estima-se que haverá melhor responsividade da área correcional na apuração de possíveis infrações disciplinares e conseqüente melhor conhecimento dessa atividade pela instituição, podendo gerar maior interesse dos servidores na participação em novas comissões.

b) Sugestões de melhoria

Sugere-se atenção nos seguintes pontos:

- Instalação e funcionamento da Comissão Permanente Disciplinar (CPD), medida esta que depende de capacitação prévia dos Membros;
- Modernização do acervo documental da COGER/ABIN, com a inclusão de processo digitais e incremento de insumos tecnológicos para solicitação de nada consta, histórico do servidor nos processos correccionais, entre outros;
- Melhoria da comunicação com os servidores , trazendo mais transparência para as atividades correccionais;
- Fomento das ações preventivas, sobretudo das ações de correção ordinária, com o propósito de mitigar a prática de irregularidades e fortalecer a cultura de integridade;
- Criação de um repositório com todos os documentos produzidos pela unidade, criando uma base jurisprudencial;
- Adoção de critérios preventivos que facilitem o acesso público às informações relativas a procedimentos e processos finalizados na COGER/ABIN;
- Prospecção de ferramentas para consulta e emissão de certidão de PAD em curso;
- Criação de campo na intranet da ABIN com informações sobre integridade, incorporando as já atualmente disponibilizadas pela COGER/ABIN na mencionada rede corporativa;
- Capacitação contínua dos servidores, com novos cursos e oficinas;
- Sistematização de banco de dados e disponibilização de ferramentas para videoconferência.
- Maior aproximação com as demais Corregedorias do Poder Executivo Federal, permitindo troca de experiências e melhor resolução de casos práticos; e
- Realização de palestras e eventos de cunho preventivo in loco nas Superintendências da Agência.

CONCLUSÃO

Devidamente alinhado aos processos estabelecidos no modelo de maturidade correcional e às diretrizes da Corregedoria-Geral da União, avalia-se que o desempenho alcançado é resultado do preparo, da dedicação e do compromisso dos servidores da COGER/ABIN, o que se reflete no ambiente cooperativo na unidade e na seriedade no tratamento das denúncias e das representações.

Fica evidenciado que as iniciativas levadas a cabo no ano de 2024 refletiram o firme propósito de elevar a Corregedoria da Agência Brasileira de Inteligência ao patamar de unidade de correição instituída (UCI), com o propósito de inserir a atividade correcional no planejamento estratégico da ABIN, com efeitos positivos na percepção de impunidade e no nível de confiabilidade dos trabalhos realizados. Ao longo do ano, a Corregedoria cumpriu sua função de assegurar a conformidade e combater irregularidades, demonstrando proatividade na busca por melhorias e na adaptação às novas demandas e desafios que surgem. Dentro deste escopo, foram implementadas melhorias nos processos, priorizando-se o caráter preventivo e pedagógico das ações correcionais.

O Relatório de Gestão Correcional 2024 da Corregedoria da Agência Brasileira de Inteligência evidencia o compromisso contínuo com a transparência e a integridade do serviço público. O relato das atividades desenvolvidas, dos desafios enfrentados e das metas atingidas em 2024 destaca a dedicação da Corregedoria da ABIN em promover uma cultura de ética e transparência. Mais do que um documento formal, este relatório serve como um testemunho do esforço constante em construir uma administração eficiente, acessível e comprometido com os valores democráticos.

A referida linha de evolução seguirá norteando os trabalhos desta Corregedoria.

25 **ABIN**
a n o s INTELIGÊNCIA NA
DEMOCRACIA



CASA CIVIL

