

MINISTÉRIO DA
CULTURA



RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL

20

24

INTRODUÇÃO

A Portaria Normativa nº 27, publicada pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 11 de outubro de 2022, define os instrumentos prioritários da Política de Gestão Correcional. Dentre esses instrumentos, destaca-se o Relatório de Gestão Correcional, ferramenta estratégica para o planejamento e o monitoramento de ações voltadas à melhoria contínua no âmbito correcional.

Conforme o art. 24 da Portaria, os principais instrumentos da Política de Gestão Correcional incluem: I - O Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM); II - A avaliação e acompanhamento da gestão correcional nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal; III - Os sistemas correcionais; IV - A transparência ativa dos dados e informações da gestão correcional; e V - O relatório de gestão correcional.

A Corregedoria do Ministério da Cultura, atua como Unidade de Correição Instituída (UCI) vinculada tecnicamente ao Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor), razão pela qual apresenta o presente Relatório de Gestão Correcional referente ao exercício de 2024, documento que tem como objetivo principal garantir transparência às atividades correcionais desenvolvidas no âmbito do Ministério da Cultura, além de apoiar a Administração no aprimoramento da Governança e da Integridade Institucional.

O Relatório de Gestão Correcional, em conformidade com o art. 34 da Portaria Normativa CGU nº 27/2022, contém informações referentes ao ano de 2024 com relação a: I - Resultados da autoavaliação do CRG-MM, com indicação do nível atual da Unidade Setorial de Correição, o nível almejado e as medidas necessárias para alcançá-lo; II - Dados sobre a força de trabalho e a estrutura administrativa da Unidade Setorial de Correição; III - Quantitativo de procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados; IV - Análise gerencial dos principais motivos das apurações realizadas; V - Identificação dos problemas enfrentados e das soluções implementadas; VI - Relato das ações consideradas exitosas; VII - Riscos de corrupção identificados; e VIII - Principais desafios enfrentados, com propostas de ações para superá-los, incluindo responsáveis e prazos para implementação.

A divulgação deste Relatório reforça os princípios democráticos, fortalece a confiança da sociedade e contribui para uma gestão pública cada vez mais transparente e responsável, alinhada aos objetivos estratégicos do Ministério da Cultura.

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

O Modelo de Maturidade Correcional da Corregedoria-Geral da União (CRG-MM) constitui um instrumento essencial da Política de Gestão Correcional, cujo propósito é orientar o desenvolvimento e o aprimoramento das atividades correcionais nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

Trata-se de um modelo de autoavaliação, atualmente de caráter obrigatório, projetado para mensurar o grau de maturidade correcional das unidades setoriais integrantes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor). Além de identificar o estágio de desenvolvimento em que se encontra a unidade avaliada, o CRG-MM promove a evolução contínua, alinhando-a às boas práticas e diretrizes estabelecidas pela Controladoria-Geral da União (CGU).

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

A Corregedoria do Ministério da Cultura não esteve presente nos dois eventos de autoavaliação realizados em 2020 e 2022, em razão de um fato específico, o Ministério da Cultura foi extinto em 2017 e restabelecido apenas em 2023. Dessa forma, as autoavaliações foram conduzidas pelo Ministério do Turismo, que participou exclusivamente da segunda edição do processo.

Em 2024, a Corregedoria do Ministério da Cultura permaneceu no Nível 1 do CRG-MM 3.0. Na avaliação de 2024, para a conquista do Nível 2, observou-se a ausência de implementação de dois KPAs (KPA 2.2 - A6 e KPA 2.5 - A1).

O planejamento de 2025 tem como meta elevar a Corregedoria ao Nível 3, para isso será necessário complementar todos KPAs do Nível 3.

II - INFORMAÇÕES SOBRE A FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO

A Corregedoria do Ministério da Cultura encontra-se instalada na sala 903, no 9º andar, do Edifício Venâncio e conta, atualmente, com um Corregedor, um Coordenador, quatro servidores e dois colaboradores.

A Corregedoria foi instituída, em 1º de janeiro de 2023, a partir da aprovação da Estrutura Regimental do Ministério da Cultura (art. 10, do Decreto nº 11.336/23), nos seguintes termos:

Art. 10. À Corregedoria, unidade 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 ao seu funcionamento;
- II - examinar as representações e os demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais e proceder a seus juízos de admissibilidade;
- III - 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;
- 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, observadas as disposições legais;
- VII - propor a requisição de empregados e servidores públicos federais para constituição de comissões de procedimentos disciplinares ou de responsabilização administrativa de entes privados; e
- VIII - exercer as competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.^[1]

Em 18 de novembro de 2024, a Portaria MinC nº 196 delegou competência para o Corregedor instaurar Processos Administrativos de Responsabilização (PAR).

[1] As menções às Leis nº 10.233/2001 e 11.182/2005, serão retiradas, assim que houver alteração no Decreto, por não dialogarem com essa Pasta. Para tanto, há manifestação na Nota nº 186/2023/CONJUR-MINC/CGU/AGU no processo nº 01400.012562/2023-51.

III - NÚMERO DE PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

No ano de 2024, a Corregedoria do Ministério da Cultura alcançou os seguintes resultados:

Investigações (avaliação de admissibilidade correcional das notícias de irregularidade que chegaram ao conhecimento da Corregedoria):

- Investigações iniciadas em 2024: 35 (envolvendo agentes públicos: 33; envolvendo entidades privadas: 2; denúncias do Sistema Fala.BR recebidas na Corregedoria do MinC ao longo de 2024: 41);
- Investigações em andamento ao final de 2024: 15;
- Investigações concluídas em 2024: 45 (iniciadas antes de 2024: 25; iniciadas em 2024: 20).

Processos acusatórios (processos instaurados após a investigação concluir pela existência de elementos suficientes para embasar Processos Administrativos Disciplinares contra servidores ou Processos Administrativos de Responsabilização contra entes privados):

- Processos acusatórios instaurados em 2024: 15 (PAD: 14; PAR: 1);
- Processos acusatórios em andamento ao final de 2024: 6 (PAD: 2; PAR: 4);
- Processos Administrativos Disciplinares contra servidores concluídos em 2024: 16[2].

Processos Administrativos de Responsabilização contra entes privados concluídos em 2024: 2 [3].

Termos de Ajustamento de Conduta (procedimento administrativo previsto na Portaria Normativa CGU nº 27/2022, voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo):

- TACs celebrados em 2024: 2;
- TACs em andamento ao final de 2024: 2;
- TACs finalizados em 2024: 0

[2] Concluídos sem avaliação do mérito (anulados, cancelados no sistema e-PAD, prescritos etc.): 13; julgados: 3 (demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria: 2; suspensão: 1).

[3] Concluído sem avaliação do mérito (prescrito): 1; julgado: 1 (aplicação de multa da Lei n. 12.846/2013: 1; publicação extraordinária da decisão condenatória da Lei n. 12.846/2013: 2; penalidades previstas em outros diplomas legais: 2).

IV - ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

Os dados mostram que os principais motivos de apuração, em ordem decrescente de ocorrência, são:

Erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos (18,77%):

- Principal motivo de apuração, representando quase 20% do total, o que indica falhas recorrentes no cumprimento de procedimentos internos ou normas legais, possivelmente devido a falta de capacitação, supervisão ou clareza nas regras.

Irregularidades definidas em normativos ou regulamentos (13,94%):

- O item reforça a necessidade de revisão e simplificação dos normativos internos, além de maior fiscalização e orientação aos servidores.

Favorecimento próprio ou de terceiros (10,72%):

- O indicador sugere a existência de condutas em benefício próprio ou de terceiros, o que pode configurar corrupção ou uso indevido do cargo público.

Irregularidades ou fraudes em licitações ou contratos (9,65%):

- O item aponta para falhas graves no processo de contratação pública, que podem envolver superfaturamento, direcionamento ou outras práticas ilícitas.

Assédio moral (7,51%):

- O assédio moral é um problema sério que afeta o ambiente de trabalho e a saúde mental de servidores(as) e requer atenção imediata para coibir práticas abusivas e promover um ambiente saudável.

Os dados revelam que a maioria das apurações está relacionada a falhas procedimentais, irregularidades em normativos e condutas éticas inadequadas. Nesse sentido, a Corregedoria do Ministério da Cultura deve atuar de forma preventiva, com foco em capacitação, fiscalização e transparência, além de promover uma cultura organizacional baseada na integridade e no respeito.

V - ANÁLISE DOS PROBLEMAS RECORRENTES E DAS SOLUÇÕES ADOTADAS

A análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas, com base nos dados apresentados, permite identificar os principais desafios enfrentados pela Administração Pública e propor medidas eficazes para mitigá-los.

Para enfrentar os problemas identificados, é necessário adotar uma abordagem multifacetada, que inclua capacitação, fiscalização, transparência e promoção de um ambiente de trabalho ético.

O principal problema identificado foi o descumprimento de normas ou erros procedimentais, que representa 18,77% das apurações, para reduzi-lo é essencial implementar programas de capacitação continuada para servidores(as), com foco em normas, procedimentos e ética no serviço público. Demais disso, é importante simplificar normativas internas para torná-las mais claras e acessíveis. A supervisão e o acompanhamento também devem ser fortalecidos para o monitoramento do cumprimento das normas e oferta de suporte a servidores(as).

Outro problema significativo é o descumprimento de normativas ou regulamentos específicos, com 13,94% das apurações. Para combatê-lo, é necessário realizar revisão periódica de documentos para garantir atualização e clareza. A fiscalização deve ser intensificada, com auditorias e inspeções frequentes para identificar e corrigir irregularidades. A orientação técnica a servidores(as) sobre a aplicação correta das normas, outrossim, fundamental para evitar descumprimentos.

O favorecimento próprio ou de terceiros é, igualmente, um problema grave, representando 10,72% das apurações, o que exige fortalecimento do controle interno, com o fortalecimento de canais de denúncia e garantia do anonimato e da proteção a denunciantes.

As irregularidades ou fraudes em licitações e contratos aparecem como outro ponto crítico, com 9,65% das apurações. Nesse sentido, é fundamental aumentar a transparência nos processos, com a divulgação ampla de editais e resultados. A realização de auditorias e o aperfeiçoamento de servidores(as) que atuam na área podem auxiliar na identificação e correção de irregularidades.

Por fim, o assédio moral é um problema que afeta 7,51% dos casos analisados. O combate ao assédio moral requer a promoção de campanhas de conscientização sobre o tema e consequências. O fortalecimento da Ouvidoria e da Corregedoria para recebimento e apuração de denúncias é uma medida importante. Além disso, é essencial oferecer suporte psicológico às vítimas e promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

VI - AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

A Corregedoria do Ministério da Cultura implementou uma série de ações consideradas exitosas, que contribuíram significativamente para a modernização e o fortalecimento de sua atuação.

Essas iniciativas incluíram o Edital de Chamamento, realizado por meio da plataforma SouGov, como ação estratégica para o fortalecimento da equipe da Corregedoria, uma vez que houve o aumento da capacidade de trabalho da equipe, redução do tempo de tramitação dos processos e elevação da eficiência na análise e resolução de demandas.

A adoção de um novo modelo de trabalho, com a integralização dos processos ao EPAD representou um avanço significativo na gestão dos processos administrativos, na medida em que a tramitação eletrônica dos processos trouxe maior agilidade, com notificações e prazos automatizados, o que aumentou a eficiência da Corregedoria. O sistema eletrônico garantiu maior transparência e rastreabilidade, permitindo que as pessoas interessadas acompanhassem o andamento dos processos com mais facilidade, e a redução de riscos, mediante o reforço da segurança e da integridade dos dados.

A atualização do site da Corregedoria foi outra iniciativa que melhorou a comunicação e o acesso à informação. O site reformulado passou a oferecer informações claras e organizadas sobre as atividades da Corregedoria, incluindo normas, procedimentos e resultados de processos. Essa atualização aumentou a transparência da atuação da Corregedoria, possibilitando que a comunidade de forma geral acompanhasse as atividades de forma mais fácil e ágil. A modernização do site contribuiu para a renovação da imagem institucional, refletindo um compromisso com a transparência e a eficiência.

VII - RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

A partir dos dados apresentados, é possível identificar riscos de corrupção associados a determinados tipos de irregularidades que aparecem com maior frequência ou gravidade. Esses riscos estão relacionados a práticas que podem facilitar o desvio de recursos públicos, o favorecimento indevido, a fraude em processos administrativos e outras condutas que configuram corrupção.

Os dados revelam que os principais riscos de corrupção estão associados a práticas como favorecimento próprio ou de terceiros, fraudes em licitações e contratos, conflito de interesse e financiamento de atos ilícitos. Essas irregularidades podem facilitar o desvio de recursos públicos, o enriquecimento ilícito e a manipulação de processos administrativos em benefício de interesses particulares.

Para mitigar esses riscos, é essencial fortalecer os mecanismos de controle interno, transparência e fiscalização, além de promover uma cultura organizacional baseada na integridade e na ética. A implementação de sistemas eletrônicos, como o EPAD, e a capacitação dos servidores são medidas importantes, mas é igualmente crucial garantir a devida sanção quando comprovada a irregularidade como forma de coibir condutas ilícitas.

VIII - PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES

Ao longo do ano de 2024, a Corregedoria do Ministério da Cultura enfrentou desafios que impactaram a efetividade das atividades correcionais. Um dos principais entraves foi a falta de estrutura e recursos humanos, visto que a unidade opera com quadro reduzido de servidores(as). Essa limitação comprometeu a celeridade e a qualidade das análises e investigações, além de dificultar a condução de processos mais complexos.

Outro desafio significativo para a Corregedoria foi a permanência no Nível 1 do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), o que evidenciou a necessidade de padronização dos processos, fortalecimento da atuação preventiva e desenvolvimento de competências internas.

Diante desses desafios, a Corregedoria propõe uma série de ações para mitigar os problemas identificados e aprimorar a gestão correcional. Em primeiro lugar, é essencial o reforço da estrutura e a qualificação da equipe, com a criação de uma nova coordenação para a segregação dos processos investigativos e acusatórios e a realização de capacitações contínuas dos(as) servidores(as) lotados, o que ampliará a eficiência das apurações e o fortalecimento da governança.

Para elevar o nível de maturidade correcional, serão adotadas medidas para a padronização de procedimentos internos e a implementação de indicadores de desempenho para o avanço para o Nível 3 do CRG-MM.

Com essas ações, a Corregedoria do Ministério da Cultura busca fortalecer a governança institucional, aprimorar a gestão correcional e garantir maior transparência e integridade as atividades desempenhadas, alinhando-se aos princípios da Administração Pública e às diretrizes da CGU.

CONCLUSÃO

O Relatório de Gestão Correcional 2024 do Ministério da Cultura reflete o compromisso contínuo da Corregedoria com a transparência, a integridade e a melhoria dos processos correccionais no âmbito do Poder Executivo Federal.

Ao longo do ano, foram enfrentados desafios significativos, como a limitação de recursos humanos e estruturais, a permanência no Nível 1 do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) e a necessidade de aprimoramento dos procedimentos administrativos para garantir maior conformidade e eficiência.

Apesar dessas dificuldades, a Corregedoria avançou em diversas frentes, fortalecendo mecanismos de controle, promovendo ações preventivas e buscando a padronização de processos. A implementação do sistema EPAD, a modernização da comunicação institucional e a realização de capacitações para servidores(as) são medidas que já demonstram impacto positivo na condução das atividades correccionais.

Para o ano de 2025, a Corregedoria tem como meta evoluir para o Nível 3 do CRG-MM, consolidando-se como uma unidade estruturada e tecnicamente capacitada para lidar com investigações e processos disciplinares de forma independente e eficaz.

Para isso, serão adotadas ações estratégicas, como a ampliação da equipe, a institucionalização de novos fluxos de trabalho e o fortalecimento da governança correcional.

A transparência e o compromisso com a integridade seguirão como pilares fundamentais da atuação correcional no Ministério da Cultura.