



CORREGEDORIA



RELATÓRIO ANUAL DE GESTÃO CORRECIONAL EXERCÍCIO 2025

(61) 3247-6260

<https://www.gov.br/funai/pt-br/acesso-a-informacao/corregedoria>
corregedoria@funai.gov.br



FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

PRESIDÊNCIA

Joenia Wapichana

CORREGEDORIA

Rutenes Lopes Fernandes

EQUIPE TÉCNICA

COORDENAÇÃO DE PROCESSAMENTO CORRECIONAL

CProc

Hugo Chaves Barreto Ferreira Diez

SERVIÇO DE ADMISSIBILIDADE CORRECIONAL

Seacor/CProc

Fernanda Carvalho Andrade Campos

Karla Rodrigues de Almeida

Wladia Veruska Ramos de Macedo

SERVIÇO DE PARECERES CORRECIONAIS

Separ/CProc

Hermes Brito de Oliveira

Alberto Lunardelli Caldeira

COORDENAÇÃO DE ASSUNTOS DISCIPLINARES

Coadi

Bruno Tavares Basseto

SERVIÇO DE SUPORTE ÀS COMISSÕES

Sesuc/Coadi

Bruno de Sousa Vital

Nadir da Costa Tavares

SERVIÇO DE CONTROLE E APOIO TÉCNICO

Secat/Coadi

Elizabeth Reis de Novaes Bastos

Julio Cesar Cunha Coelho

APOIO ADMINISTRATIVO

Rosileide Ferreira da Silva

João Victor Araujo Espindola

Diego da Silva Dantas

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
1. MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM 3.0)	5
1.1 Nível Atual de Maturidade Correcional	5
1.2 Medidas Necessárias para Alcance do Nível Desejado	5
2. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA	7
2.1 Força de Trabalho	7
2.2 Estrutura Administrativa	7
2.3 Novo Organograma da Corregedoria	7
3. PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES	11
3.1 Análise Histórica das Denúncias e das Admissibilidades	11
3.2 Análise dos Principais Motivos das Apurações	12
4. INSTAURAÇÕES (INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS)	13
4.1 Procedimentos Investigativos	13
4.2 Processos Acusatórios	14
4.3 Processos em Julgamento e Julgados em 2025	15
5. PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS	16
5.1 Análise dos Problemas Recorrentes	16
5.2 Soluções Adotadas	18
6. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS	19
6.1 Implementação da Inteligência Correcional	19
6.2 Cooperação e Parceria com outras Corregedorias	20
7. RISCOS IDENTIFICADOS	21
7.1 Risco de Aumento de Denúncias sobre Assédio Moral e Sexual	21
7.2 Risco de Corrupção em Ano Eleitoral	22
8. DIFICULDADES ENFRENTADAS E AÇÕES PROPOSTAS	23



APRESENTAÇÃO

Este relatório tem por objetivo apresentar os resultados da gestão correcional na Corregedoria da Fundação Nacional dos Povos Indígenas – Funai referentes ao exercício de 2025 em conformidade à [Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022](#), alterada pela [Portaria Normativa CGU nº 123, de 22 de abril de 2024](#).

Previamente, cumpre registrar que a Corregedoria da Funai foi criada em 2009 (Decreto nº 7.056, de 28 de dezembro de 2009), estando suas competências regular e formalmente previstas em Regimento Interno, quais sejam:

- promover correição nos órgãos internos e nas unidades descentralizadas para verificar a regularidade e a eficácia dos serviços e propor medidas saneadoras de seu funcionamento;
- instaurar sindicâncias e processos administrativos disciplinares;
- examinar denúncias, representações e demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais;
- julgar e aplicar penalidades, em sindicâncias e processos administrativos disciplinares, nos casos de advertência ou de suspensão por até trinta dias;
- instruir os processos administrativos disciplinares cujas penalidades propostas forem demissão, suspensão por período 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 dos Povos Indígenas para julgamento;
- exercer as demais competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005.

Neste sentido, a Corregedoria é responsável pelas atividades relacionadas à prevenção e apuração de ilícitos administrativos praticados por servidores públicos, bem como pelas ações de responsabilização administrativa de pessoas jurídicas.

Ainda em atenção à Portaria Normativa CGU nº 27/2022, também se insere nos objetivos da atividade correcional a participação ativa no sistema de integridade pública, contribuindo para a melhoria da gestão da Administração Pública. Destaca-se que esta Corregedoria, por meio da Portaria nº 118, de 17 de fevereiro de 2021, passou a integrar o Comitê Executivo do Programa de Integridade – CEPI.

Sendo uma breve introdução ao relatório, passa-se ao detalhamento das informações obrigatórias no âmbito do artigo 34 da [Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022](#), alterada pela [Portaria Normativa CGU nº 123, de 22 de abril de 2024](#):

- Art. 34. As unidades setoriais de correição deverão elaborar relatório de gestão correcional, abrangendo de forma objetiva e sucinta as seguintes informações referentes ao ano anterior:
- 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 a força de trabalho e estrutura administrativa da unidade setorial de correição;
 - III. o número de procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados no ano anterior;
 - IV. a análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações;
 - V. a análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas;
 - VI. as ações consideradas exitosas;
 - VII. os riscos de corrupção identificados; e
 - VIII. as principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las, com indicação dos responsáveis pela implementação destas e respectivos prazos.

Parágrafo único. O relatório de gestão correcional deverá ser publicado na forma do artigo 33 até o dia 31 de janeiro de cada ano, devendo ser dada ciência prévia à autoridade máxima do órgão ou entidade a que esteja vinculada a unidade setorial de correição.



1. MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM 3.0)

1.1 Nível Atual de Maturidade Correcional

A Corregedoria da Funai alcançou o **nível 2 (Padronizado)** do modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0), ocorrido em 2024, pela adoção de práticas e procedimentos padronizados e pela formalização da Corregedoria como Unidade de Correição Instituída – UCI.

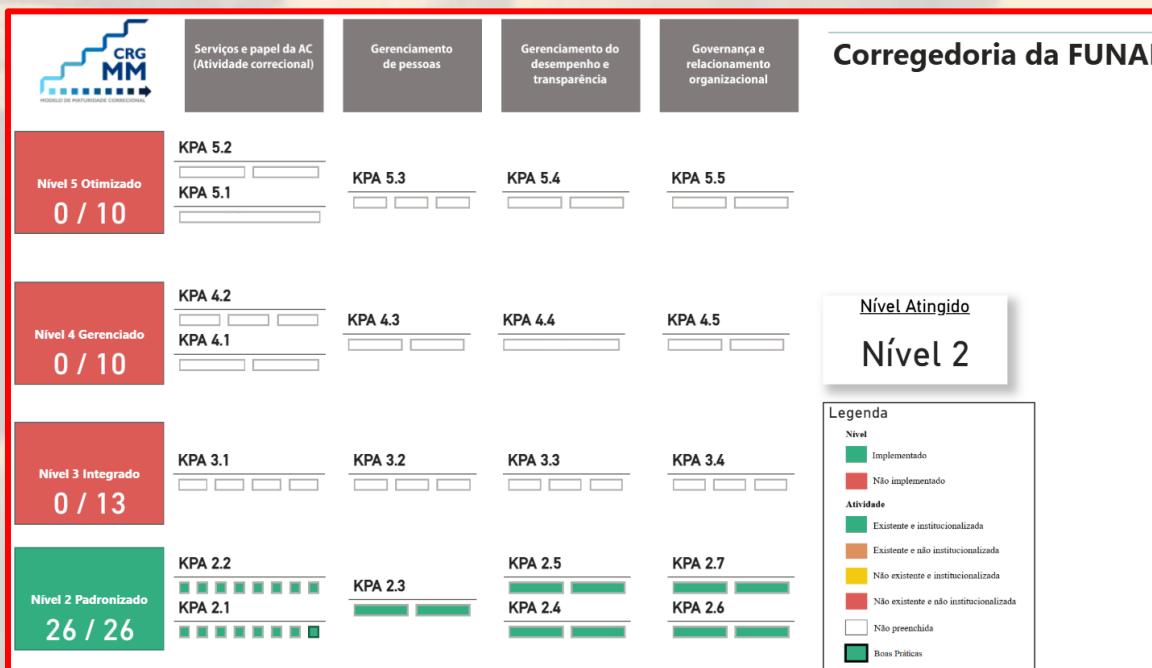


Figura 01: Nível de Maturidade Correcional Alcançado em 2024

Fonte: Painel e-PAD – Módulo Modelo de Maturidade

Destaca-se a **boa prática** por 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.

Cabe ressaltar que, apesar de terem sido alcançados todos os critérios exigidos, foram identificados pontos de melhoria e ajustes, já considerando que a próxima avaliação de maturidade ocorrerá no 2º semestre de 2026. Os principais pontos se referem à nova estrutura da Corregedoria com 03 unidades a mais, fato este que implica a redistribuição de atividades a partir do mapeamento dos fluxos de trabalho e de processos.

1.2 Medidas Necessárias para Alcance do Nível Desejado

A próxima avaliação do nível de maturidade será realizada no 2º semestre de 2026. Ao longo do ano de 2025, o foco da Corregedoria foi direcionado para a elaboração de um plano de ação para que fosse possível estabelecer as estratégias mais adequadas para a próxima avaliação. Nesse sentido, **almeja-se em 2026 alcançar o nível 3 (Integrado).**

Perceberam-se oportunidades para a adoção de algumas boas práticas desenvolvidas por outras Corregedorias e que o apoio da alta administração é imprescindível tanto para manter o nível atual alcançado quanto para galgar uma maturidade ainda mais elevada.

Nesse sentido, a Corregedoria da Funai decidiu **incluir o desenvolvimento da maturidade correcional como um de seus projetos prioritários para o Plano Operacional Anual – POA 2025-2026**, de modo que tenhamos uma meta definida, com tarefas e responsabilidades distribuídas entre os servidores da equipe.

É dizer que, a partir do ano de 2026, conforme pode ser observado na figura 02, as tarefas e ações passam a ser monitoradas, com prazos definidos para verificação e validação dos critérios de existência e de institucionalização exigidos pela CGU para alcançar o desejado nível 3.

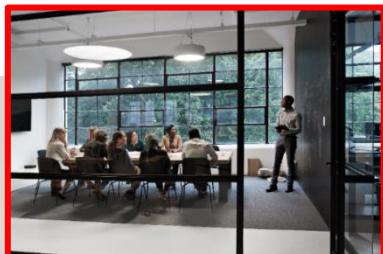


Figura 02: Monitoramento e Distribuição das Tarefas dos KPAs

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Fato é que existem desafios a serem superados para o estabelecimento de maturidade superior ao nível 3, mas que se mostram condizentes com a dimensão e a nova estrutura da Corregedoria da Funai.

O planejamento interno que vem sendo realizado implicará o redimensionamento do POA 2025-2026, de modo que seja viável a implementação de soluções adequadas e realistas para a operacionalização e o alcance do nível de maturidade correcional desejado.



2. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

2.1 Força de Trabalho

O atual quadro de pessoal da Corregedoria da Funai é composto por 12 (doze) servidores e por 03 (três) colaboradores terceirizados, distribuídos proporcionalmente em 08 (oito) unidades regimentais.

A Corregedoria possui todos os servidores cadastrados para acesso às bases de dados do SisCor, as quais se destinam a gerar peças processuais e manter registros atualizados das informações relacionadas às denúncias, à admissibilidade, aos procedimentos disciplinares e às decisões e julgamentos no âmbito do Poder Executivo Federal (e-PAD), determinado pela Portaria CGU nº 2.463, de 19 de outubro de 2020.

Assim como os servidores, os terceirizados acessam as bases do SisCor, inclusive, com Termo de Confidencialidade e Responsabilidade assinados, cumprindo as orientações da NOTA TÉCNICA Nº 1523/2021/CGUNE/CRG, que permite aos colaboradores “a realização de atividades de apoio necessárias à condução dos processos correcionais”.

2.2 Estrutura Administrativa

A Corregedoria encontra-se localizada no 11º andar do edifício sede da Funai, em Brasília – DF, com excelente estrutura física e aparelhamento para o trabalho correcional.

Dentre as salas privadas, conta-se com uma sala ocupada pelo Corregedor, contendo estação de trabalho, mapas e mesa de reunião; uma sala para a Coordenação de Processamento Correcional – Cproc e uma para a Coordenação de Assuntos Disciplinares – Coadi.

As salas técnicas são destinadas ao Serviço de Controle e Apoio Técnico – Secat, ao Serviço de Admissibilidade Correcional – Seacor, ao Serviço de Pareceres Correcionais – Separ e ao Serviço de Suporte às Comissões – Sesuc. Conta-se, ainda, com uma sala para guarda de materiais diversos, observando-se que atualmente não há processos físicos nas instalações da Corregedoria, tendo sido recolhidos pelo Serviço de Gestão Documental - Sedoc para guarda definitiva pelo Arquivo Central da Funai em 2021.

A recepção possui dois ambientes, uma antessala de espera e um espaço para a secretaria da Corregedoria. Por fim, dispõe-se de uma Sala de Audiência, com sistema de videoconferência moderno para a realização de oitivas, interrogatórios e reuniões em geral e uma sala reservada para a Comissão Permanente Disciplinar - CPD.

Em resumo, todas as salas possuem equipamentos necessários aos trabalhos correcionais e estrutura tecnológica cogente ao seu pleno funcionamento (computadores com mais de uma tela, ramais individuais, câmeras e fones de ouvido com microfone integrado).

2.3 Novo Organograma da Corregedoria

A Corregedoria, enquanto órgão seccional, está diretamente vinculada à Presidência da Funai atuando com independência e autonomia. Com esse posicionamento, participa ativamente das esferas de governança e de integridade, ambas relevantes para o planejamento estratégico do órgão.

2. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

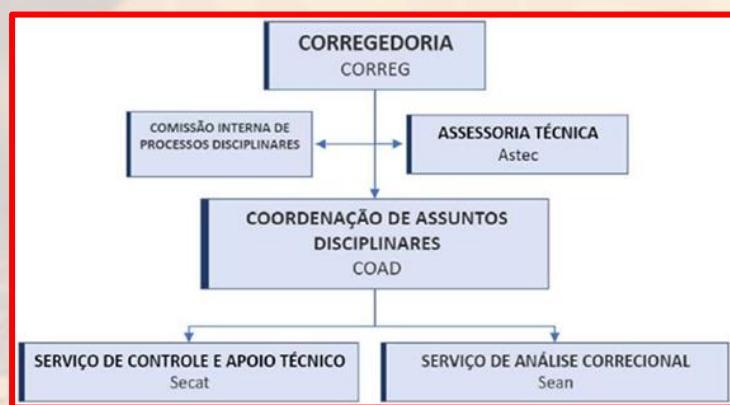


Figura 03: Antigo Organograma da Corregedoria

Fonte: Corregedoria (dados internos)

Antes contando apenas com 01 coordenação (Coad) e 02 serviços (Sean e Secat), a sobrecarga de atividades era inevitável, não havendo separação de funções técnicas essenciais.

Ademais, pelo baixo quantitativo de servidores, algumas atividades de cunho meramente operacional acabavam ficando a cargo da coordenação, assim desviando a atenção a ser depositada em questões de natureza estratégica que necessitavam de análises mais complexas.

O novo organograma contempla competências únicas para melhor acompanhar as atribuições dos servidores e melhorar a efetividade e a celeridade dos atos e encaminhamentos. A Corregedoria possui atualmente como estrutura administrativa vigente desde setembro de 2025: o gabinete da Corregedoria, 02 coordenações e 04 serviços, além de uma assessoria técnica.

Isto significa que a estrutura administrativa dobrou em relação ao organograma vigente desde a sua criação em 2009. As novas unidades estão destacadas em amarelo na figura 03.

Em fase final de revisão do Regimento Interno, as competências da Corregedoria também foram repensadas, de modo a se adequarem aos novos fluxos de trabalho e às divisões ou redistribuições de tarefas.

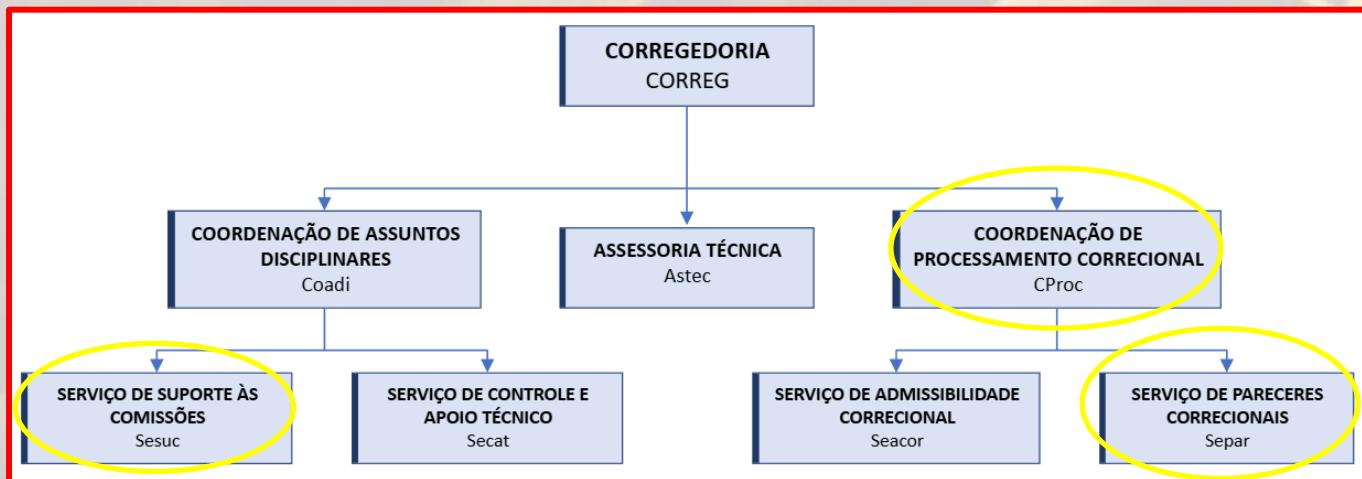


Figura 04: Organograma da Corregedoria aprovado na reestruturação da Funai

Fonte: Corregedoria (dados internos)

A seguir, as novas competências aprovadas internamente e validadas pelo Grupo de Trabalho criado pela Funai:

A Coordenação de Processamento Correcional – CProc compete:

I - coordenar as análises, a elaboração dos atos e os trâmites administrativos necessários para:

- a) instauração de procedimentos investigativos e de processos correcionais, de natureza disciplinar ou de responsabilização de entes privados, nos limites da autoridade competente da Corregedoria;
- b) julgamento de procedimentos investigativos, de processos correcionais, de natureza disciplinar para os casos de advertência e suspensão de até trinta dias; e de responsabilização de entes privados, nos limites da autoridade competente da Corregedoria.

II - coordenar as atividades de inteligência correcional, com critérios definidos para:

- a) controle de acesso e resguardo das informações restritas ou sigilosas, de natureza estratégica ou apuratória;
- b) publicização em transparência ativa das informações, relatórios e materiais de cunho educativo e preventivo;
- c) elaboração de estudos, análises e propostas de aprimoramento contínuo da atividade correcional;
- d) identificação padrões, causas-raiz, alertas e oportunidades de melhoria procedural.

III - colaborar com a elaboração e o monitoramento do Plano Operacional Anual, especialmente no que se refere à execução de projetos e avaliação de indicadores de desempenho, observados os limites de suas competências, com foco nos fluxos e fases de admissibilidade e julgamento;

IV - definir os parâmetros e elementos mínimos para documentos conclusivos de admissibilidade, investigação, acusação e responsabilização de entes privados;

V - administrar o acesso aos sistemas correcionais oficiais, de forma a assegurar o cadastro, a atualização e a gestão de dados com sigilo, precisão, qualidade e tempestividade;

VI - consolidar informação complementar àquelas registradas no SisCor para subsidiar a tomada de decisões;

VII - implementar controles de qualidade que garantam fundamentação jurídica, clareza e aplicabilidade das manifestações técnicas;

VIII - identificar riscos à integridade e propor medidas de aprimoramento de processos, normativos ou políticas públicas passíveis de atuação correcional;

IX - monitorar cenários internos e externos para avaliar o impacto sobre as atividades correcionais, conforme metodologia estabelecida em orientação de trabalho;

X - sugerir as medidas e cláusulas atinentes ao Termo de Ajustamento de Conduta – TAC ou a outros instrumentos de solução de controvérsias em condutas de baixo potencial ofensivo, para proposição e celebração pela autoridade competente da Corregedoria.

Ao Serviço de Admissibilidade Correcional – Seacor compete:

I - instruir, analisar e diligenciar os processos em sede de juízo de admissibilidade, com base na matriz de responsabilização e no resguardo das informações restritas ou sigilosas, para submissão às autoridades competentes;

II - propor o encerramento e o arquivamento de processos que noticiem irregularidades desprovidas dos elementos mínimos de convicção na esfera correcional;

III - estabelecer fluxos de trabalho e administrar banco de dados com:

- a) mapeamento de denúncias e ocorrências de ilícitos por grau de complexidade, cargos dos agentes envolvidos e unidades de maior concentração geográfica;
- b) registros da forma de obtenção e da guarda de evidências nas admissibilidades e dos procedimentos investigativos.

IV - elaborar manifestações técnicas e estudos relativos às atividades correcionais que subsidiem as comunicações sobre gestão de riscos e vulnerabilidades;

V - propor padrões, rotinas e fluxos internos de gestão documental, incluindo obtenção e guarda de evidências, preservação, classificação e destinação de processos, em conformidade com legislação arquivística e normas de segurança da informação.

Ao Serviço de Pareceres Correcionais – Separ compete:

I - examinar a regularidade formal e material dos relatórios finais e manifestações conclusivas encaminhados pelas comissões disciplinares ou responsáveis por procedimentos investigativos, previamente ao julgamento da autoridade competente, com base em critérios definidos aprovados pela Corregedoria;

II - analisar e emitir manifestação sobre questões relacionadas a prescrição, nulidades, dosimetria, enquadramento legal e circunstâncias atenuantes ou agravantes, inclusive para subsidiar julgamento de recursos em matéria disciplinar;

III - elaborar manifestações técnicas, relatórios e estudos correcionais que subsidiem a gestão de riscos e o aperfeiçoamento das atividades correcionais;

IV - gerir o repositório de entendimentos, banco de precedentes e relatórios periódicos sobre os indicadores de desempenho e produtividade em pareceres correcionais para subsidiar o planejamento de ações e a tomada de decisão;

V - consolidar entendimentos sobre casos complexos e temas recorrentes;

VI - propor ações e materiais informativos de prevenção a irregularidades e ilícitos administrativos passíveis de atuação correcional;

VII - estabelecer fluxos de trabalho e administrar banco de dados com:

- a) mapeamento da tipologia das infrações e das sanções disciplinares, suas causas, riscos potenciais de reincidência e unidades de maior concentração geográfica;

- b) sanções relativas às atividades de correição, conforme regulamentação editada pelo órgão central de controle da atividade correcional, no âmbito de sua atuação.

À Coordenação de Assuntos Disciplinares – Coadi compete:

- I - definir critérios de priorização, gestão e controle da instauração de procedimentos investigativos, processos acusatórios disciplinares e de responsabilização de entes privados;
- II - instruir processos acusatórios e de responsabilização de entes privados, tendo como elemento norteador a matriz de responsabilização;
- III - planejar, orientar e monitorar os trabalhos das comissões de apuração de responsabilidades de servidores e entes privados, assegurando suporte metodológico, técnico, administrativo e logístico, com observância dos prazos legais e regimentais;
- IV - elaborar manuais, modelos, trilhas de conhecimento, listas de verificação e repositório de jurisprudência e precedentes para uniformização das práticas disciplinares;
- V - monitorar fases, prazos e indicadores de desempenho dos procedimentos, a partir de painéis, análises estatísticas e relatórios gerenciais para subsidiar decisões estratégicas;
- VI - padronizar fluxos de trabalho dos procedimentos correcionais, inclusive com mecanismos de controle dos prazos e de priorização por critérios de risco, relevância e impactos, de forma a assegurar a rastreabilidade, em conformidade com o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal – SisCor;
- VII - colaborar com a elaboração e o monitoramento do Plano Operacional Anual, no que se refere à execução de projetos, à aferição de indicadores e fluxos investigativos e acusatórios;
- VIII - propor a designação, substituição ou requisição de servidores para constituição de comissões de procedimentos disciplinares ou de responsabilização administrativa de entes privados, com critérios técnicos compatíveis à natureza e complexidade dos fatos analisados;
- IX - prestar apoio técnico às demais unidades da Corregedoria na consolidação de informações institucionais e na elaboração de relatórios institucionais, estatísticos e de atendimento aos órgãos de controle;
- X - coordenar a elaboração do Plano Anual de Capacitação para o desenvolvimento contínuo de servidores e de membros das comissões de processo administrativo disciplinar, para integrar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da instituição;
- XI - desenvolver mecanismos e diretrizes de reconhecimento a equipes com alto desempenho, assim como indicadores correcionais para subsidiar a elaboração de relatórios gerenciais e o monitoramento de painéis de desempenho e dos prazos legais, que subsidiem a tomada de decisão e a melhoria da atividade disciplinar;
- XII - monitorar processos investigativos, acusatórios e de responsabilização de entes privados, inclusive as atividades necessárias à instauração, instrução e encerramento de seus atos, observado os prazos legais, sem interferência no mérito das decisões.

Ao Serviço de Controle e Apoio Técnico - Secat compete:

- I - recepcionar, classificar e encaminhar denúncias, representações e demais demandas relacionadas a possíveis infrações disciplinares no âmbito da Funai;
- II - realizar a gestão de bens patrimoniais e de material de consumo, no âmbito da Corregedoria;
- III - gerir as informações relativas a procedimentos disciplinares e penalidades aplicadas, de modo a assegurar a integridade, rastreabilidade e conformidade dos dados em sistemas internos e externos;
- IV - fornecer dados individualizados, consolidados e sistematizados sobre procedimentos disciplinares instaurados ou em tramitação, bem como sobre decisões e julgamentos;
- V - prestar apoio técnico às unidades da Corregedoria na análise processual, tratamento de informações e atividades de gestão documental e de informação, subsidiando tomada de decisões e investigações funcionais;
- VI - monitorar e registrar Termos de Ajustamento de Conduta – TACs, para controle e atualização tempestiva sobre cláusulas, prazos e marcos de verificação e cumprimento;
- VII - gerir a cadeia de custódia dos autos dos processos disciplinares, sob a política da segurança da informação e em conformidade aos sistemas correcionais;
- VIII - solicitar, quando necessário, registros, dados e informações em meios físicos ou informatizados sob responsabilidade das unidades da Funai; e
- IX - colaborar com a governança correcional mediante sugestões de aprimoramento normativo, de fluxos, mecanismos de transparência e integração entre unidades correcionais.

Ao Serviço de Suporte às Comissões – Sesuc compete:

- I - atualizar e gerir bancos de dados e repositórios relacionados à legislação correcional, às competências e desempenho de membros de comissões, trilhas de capacitação e instituições ou profissionais habilitados para apoio técnico, pericial ou de defensoria dativa;
- II - disponibilizar às comissões disciplinares modelos e minutas padronizadas de atos processuais, garantindo autonomia e imparcialidade em suas decisões;
- III - supervisionar e orientar tecnicamente os trabalhos das comissões, incluindo planejamento apuratório, uso de plano de trabalho, em conformidade com legislação e boas práticas;
- IV - fiscalizar prazos, avaliar desempenho e conformidade técnica das comissões e aplicar instrumentos de devolutiva para aprimoramento institucional contínuo;
- V - incentivar o uso e a atualização dos sistemas informatizados de gestão correcional, de forma a garantir a padronização e qualidade dos dados;
- VI - gerir repositório as orientações prestadas às comissões e a outras áreas da instituição, com transparência, rastreabilidade e controle das ações de suporte técnico; e
- VII - contribuir para a identificação, avaliação e monitoramento de riscos correcionais, a partir de medidas preventivas e corretivas que promovam a celeridade e eficiência processual.



3. PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

3.1 Análise Histórica das Denúncias e das Admissibilidades

Desde a criação da Corregedoria, em 2009, a quantidade de denúncias sempre foi maior do que a capacidade de analisá-las em admissibilidade. Este comportamento é revelado pelas barras do gráfico abaixo (**passivo processual** acumulado ano a ano).

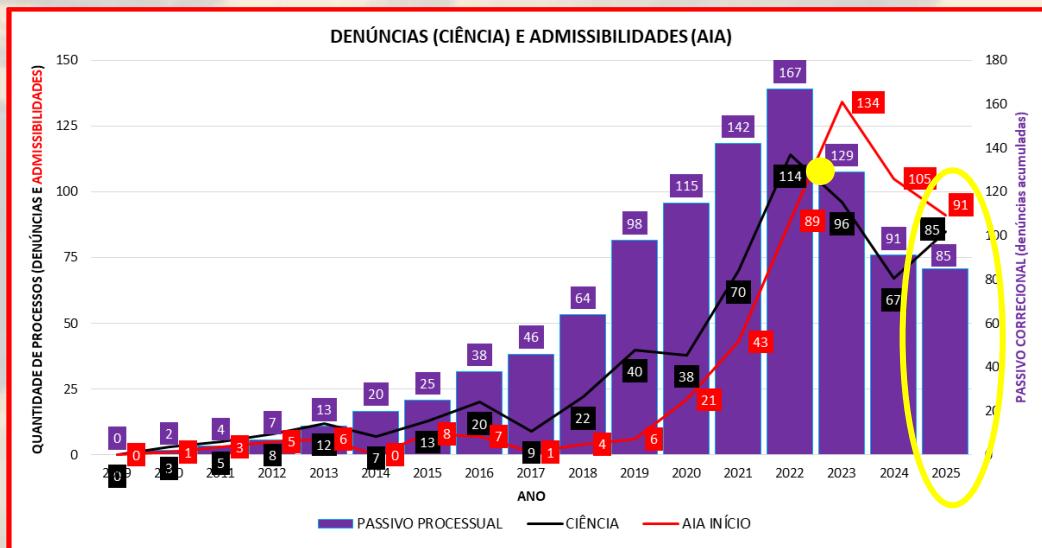


Gráfico 01: Série histórica de denúncias recebidas e de admissibilidades realizadas

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Apenas no ano de 2023, início da atual gestão da Corregedoria, é que o passivo correcional começou a diminuir, ou seja, a quantidade de análises de admissibilidade superou a quantidade de denúncias recebidas. Este momento está destacado pelo **ponto de ruptura** em amarelo (linhas vermelha e preta se cruzando).

Redução do passivo processual

- Em 2025, o passivo caiu para **85 processos**, consolidando o **terceiro ano consecutivo de redução** e mantendo ainda a tendência de queda que vinha ocorrendo nos dois anos anteriores;
- A diminuição de processos represados de **2024 a 2025 foi modesta**, haja vista a necessidade de revisão dos critérios para priorização;
- A queda de **-6,59% registrada de 2024 para 2025** e de **-49,10% desde o pico de 2022** evidencia ganho de capacidade de resposta às demandas e melhor governança dos fluxos de trabalho.

É dizer que a combinação de **menor entrada** de denúncias e **maior capacidade de iniciar as admissibilidades** contribuiu para o saneamento do volume de processos represados.

Claramente revelando uma **tendência consistente de redução do passivo**, ainda assim a Corregedoria trata algumas denúncias acumuladas entre os anos de 2019 e 2022.

Queda na entrada média de denúncias (Ciência)

- As ciências passaram de **67** em 2024 para **85** em 2025 (+**26,87%**).
- Em relação ao pico registrado em 2022 (**114 denúncias**), a queda acumulada foi de **-25,44%**.

A capacidade de iniciar as admissibilidades acima da entrada das denúncias confirma o foco desta Corregedoria na redução do passivo e na celeridade da etapa inicial do fluxo correcional. Esse comportamento tende a indicar melhora futura no tempo médio de conclusão e diminuição do tempo médio dos processos que compõem o passivo.

Apesar de não ser possível afirmar com plena convicção, é de se esperar que parte do aumento na quantidade de denúncias, dentre outros motivos, seja resultante dos trabalhos preventivos e de orientação realizados.

Outro fator seria a própria conscientização dos servidores quanto a seus direitos e deveres enquanto agentes públicos passíveis de responsabilização disciplinar, além da qualificação dos canais de denúncia e da iniciativa dos servidores em não deixar denúncia alguma sem a devida apuração.

3.2 Análise dos Principais Motivos das Apurações

A figura 05 reúne três visualizações sobre os motivos das apurações: (i) distribuição **por natureza macro** das denúncias recebidas; (ii) mapa com a **incidência geográfica**; e (iii) detalhamento **por natureza micro**.

De acordo com os dados, ao longo do ano de 2025, houve concentração temática em condutas previstas no **Guia Lilás** (assédio e violência em ambiente de trabalho) e em irregularidades relacionadas ao **erário/patrimônio público**, com dispersão geográfica nacional e maior presença nas unidades da Funai localizadas na Amazônia Legal e no Centro-Oeste.

Essas 02 concentrações temáticas respondem por quase a metade das denúncias de 2025 e devem orientar as prioridades para o início do ano de 2026.

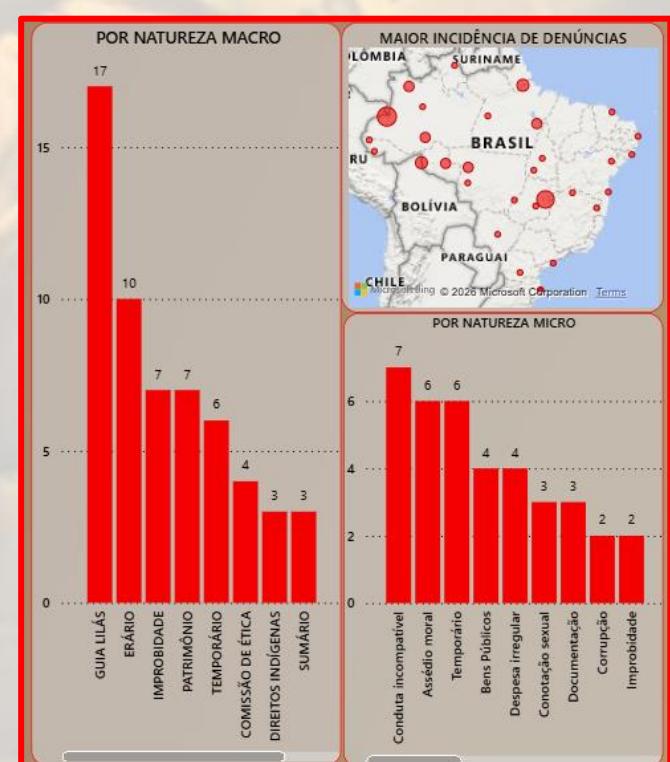


Figura 05: Natureza e Municípios de Maior Incidência em 2025
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

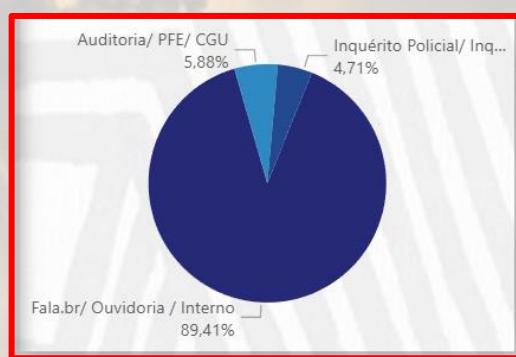


Gráfico 02: Origem das denúncias recebidas
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)



4. INSTAURAÇÕES (INVESTIGATIVOS E ACUSATÓRIOS)

4.1 Procedimentos Investigativos

As análises em sede de admissibilidade são aquelas que demandam bastantes informações para que se possa formar convicção preliminar sobre os fatos narrados nas denúncias.

É a partir delas que a autoridade julgadora decidirá pelo arquivamento, pela celebração de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC ou pela instauração de processo correcional.

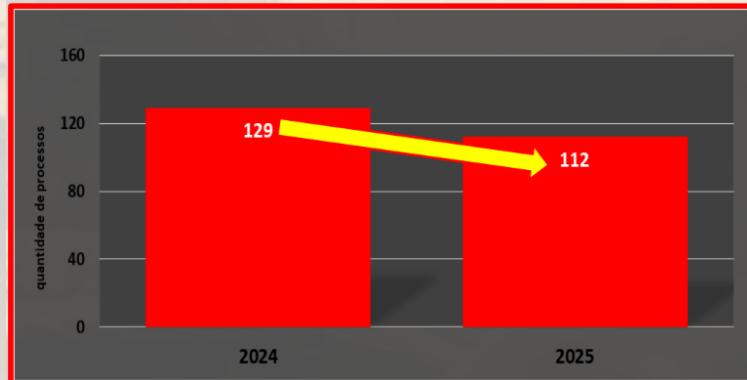


Gráfico 03: Variação dos Processos Pendentes de Admissibilidade

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Os processos pendentes de Análise Inicial de Admissibilidade tiveram uma redução modesta na variação de 2024 para 2025:

-13,18%

NOTA

Em uma leitura rápida, os números do gráfico 03 parecem mostrar que apenas 17 processos ($129 - 112 = 17$) foram concluídos em admissibilidade.

Entretanto, o gráfico 03 mostra o saldo remanescente de processos pendentes de admissibilidade, o que significa que, além do saldo de 2024, novas denúncias surgiram ao longo de 2025.

Assim, a leitura correta dos dados deve considerar o saldo de 2024 remanescente (129 processos) + 85 denúncias encaminhadas para a Corregedoria em 2025, totalizando 214 processos para admissibilidade.

O saldo de 112 processos significa que dos 214 em admissibilidade, 102 foram concluídos ($214 - 112 = 102$).

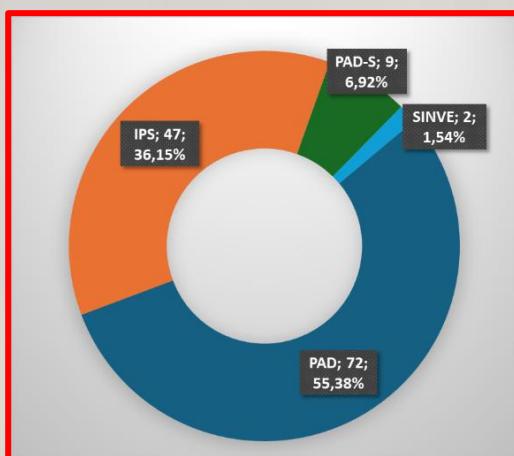


Gráfico 04: Representatividade por Tipo de Processo em Apuração

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Em 2025, praticamente todos os procedimentos investigativos foram instaurados como IPS, sendo apenas 01 Sinve. A preferência pela IPS está nas suas características mais flexíveis, principalmente em relação à não exigência de estabilidade, de modo que é possível contar mais facilmente com servidores que possuem certa resistência às comissões disciplinares.

Além disso, considerando que a Funai recebeu mais de 500 servidores pelo Concurso Nacional Unificado - CNU, vários deles se dispuseram a colaborar com a Corregedoria nas IPS.

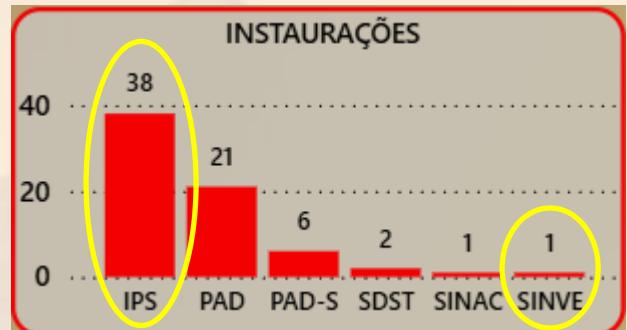


Gráfico 05: Instaurações de Procedimentos Investigativos
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

4.2 Processos Acusatórios

O gráfico 06, por sua vez, deve ser lido de forma diferente em relação ao gráfico 04 por apresentar polaridade positiva (quanto maior, melhor), haja vista o aumento significativo de processos em andamento.

Em termos quantitativos, o ano de 2025 apresentou, comparativamente ao ano de 2024, um incremento dos processos em andamento na ordem de:

+21,49

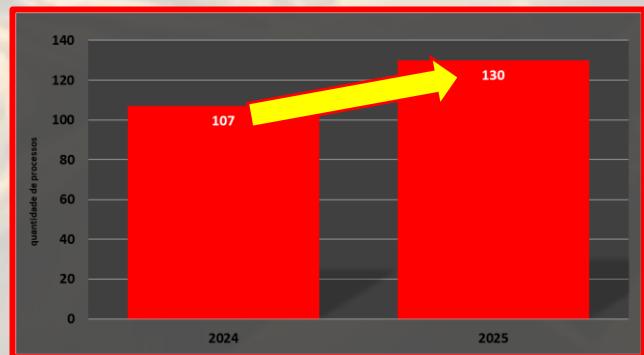


Gráfico 06: Processos em Apuração (em andamento)
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Importante observar que a perspectiva de análise desse número inclui também aqueles processos que se encontravam instaurados, mas completamente parados; as denúncias recepcionadas pela Corregedoria, mas que não tiveram a devida análise em sede de admissibilidade; e, por fim, os processos que envolviam demandas de órgãos externos (Ministério Público, Polícia e Tribunais de Conta) não respondidas a contento.

Dessa forma, foi necessário ponderar o quanto da apuração de cada um dos processos já havia sido executada, em conformidade à Nota Técnica nº 1439-2020-CGUNE-CRG, a qual orienta as Corregedorias para a temática da prescrição intercorrente frente à economicidade dos gastos públicos.

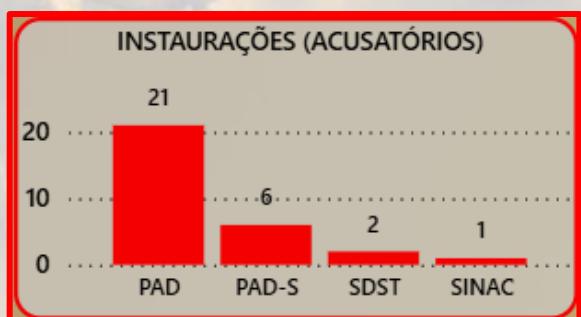


Gráfico 07: Instaurações de Processos Acusatórios
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Em relação aos processos acusatórios instaurados a partir das denúncias que chegaram em 2025, 70% deles foram PAD (21).

A quantidade de PAD Sumário teve um aumento significativo em relação a anos anteriores, sendo 75% deles para apurar faltas injustificadas.

4.3 Processos em Julgamento e Julgados em 2025

No que tange aos processos pendentes de julgamento, o 2º semestre de 2025 foi particularmente importante, pois a Corregedoria alcançou o maior volume de processos cujos Relatórios Finais ou Manifestações Conclusivas foram entregues pelas comissões para análise de conformidade e que foram efetivamente julgados.

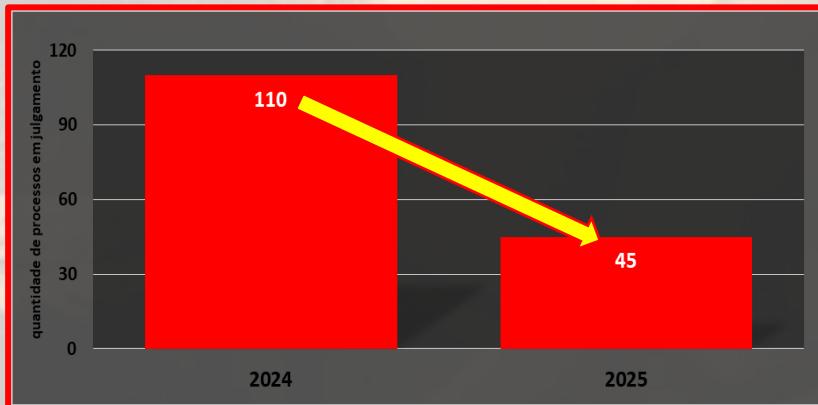


Gráfico 08: Variação dos Processos Pendentes para Julgamento

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

O gráfico 08, por sua polaridade negativa (quanto menor, melhor), mostra uma redução expressiva dos processos que estavam pendentes de julgamento, ou seja:

-59,09%

Sobre os processos julgados, 42 processos foram arquivados, sendo que **ausência de materialidade** e **ausência de indícios mínimos** totalizaram 28 processos, o que representa 66,67% do total.

Este número chama à atenção para que as denúncias sejam feitas com o máximo de detalhes e elementos de prova quanto for possível.



Gráfico 09: Motivos dos Arquivamentos em 2025

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Superadas as estatísticas que justificam e moldam a realidade da atividade correcional da Funai, temos que, ao final do ano de 2025, grande parte dos processos que se encontravam completamente parados foram retomados, tendo sido seguido um dos caminhos:

- Processos antigos que alcançaram todos os prazos prespcionais** tiveram que ser interrompidos e arquivados, sob pena de a Corregedoria incorrer na Lei de Abuso de Autoridade;
- Processos parados ou inertes por inépcia ou por descaso** dos servidores designados foram reinstaurados ou tiveram a comissão substituída para continuidade das apurações (desde que confirmada a ausência de quaisquer vícios que pudessem implicar a nulidade absoluta dos atos e dos fatos).

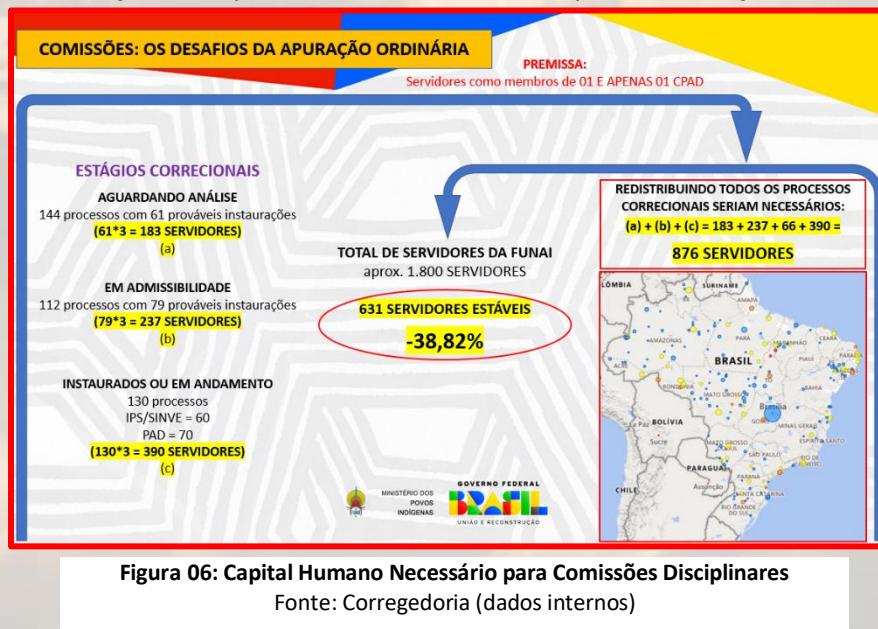


5. PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS

5.1 Análise dos Problemas Recorrentes

5.1.1 Composição das Comissões Disciplinares

O quadro de pessoal da Corregedoria tem passado por mudanças significativas, resultando em perda ou redução do capital intelectual necessário para a condução de atividades sensíveis.



A figura 06 apresenta o levantamento quantitativo de servidores que seriam potencialmente elegíveis para compor as comissões disciplinares, com base em dados consolidados de suas unidades de exercício e condição de estabilidade.

Partiu-se da premissa de que cada servidor estável integraria uma e apenas uma comissão.

Por óbvio, trata-se de um modelo reducionista, mas que serve de conscientização junto à alta administração da Funai acerca do impacto direto na capacidade de processamento e condução tanto dos processos correcionais em curso quanto daqueles que aguardam instauração.

Os processos correcionais estão distribuídos em três principais estágios:

- Aguardando Análise: 144 processos, dos quais 61 têm alta probabilidade de instauração. Considerando a necessidade de três membros por comissão, seriam necessários 183 servidores estáveis.
- Em Admissibilidade: 112 processos, com 99 prováveis instaurações, demandando 237 servidores.
- Instaurados ou em Andamento: 130 processos já instaurados, sendo 139 PADs e 66 IPSs, resultando numa demandada estimada de 390 servidores.

Capacidade Institucional

Entretanto, a Funai conta com **aproximadamente 1.800 servidores** em seu quadro de pessoal, dos quais **apenas 631 são estáveis** e, portanto, elegíveis para compor alguma comissão disciplinar.

Isso representa uma limitação estrutural de cerca de 38,82% em relação à demanda total estimada de 876 servidores para atender adequadamente todos os processos em curso e os potenciais de instauração.

A análise evidencia um descompasso entre a demanda correcional e a capacidade operacional da Funai, especialmente no que tange à disponibilidade de servidores estáveis para compor comissões disciplinares.

Tal cenário reforça a necessidade de revisão dos fluxos de trabalho, priorização de processos e possível reestruturação normativa para garantir maior eficiência e celeridade na apuração de responsabilidades administrativas.

5.1.2 Incapacidade Técnica e Sobrecarga de Trabalho para a Condução de Processos

A principal dificuldade permanece na designação de servidores estáveis e capacitados para a composição das comissões, uma vez que a legislação vigente veda a participação de servidores em estágio probatório.

Importante destacar que, atualmente, a força de trabalho da Corregedoria é composta por 15 pessoas, sendo 12 servidores (02 em estágio probatório) e 03 terceirizados.

É crucial ressaltar que, muito embora possa parecer que há um número suficiente para responder todas as demandas recebidas, vale discriminar pontualmente a distribuição dos processos por servidor, a saber:

· **112 processos encontram-se em fase de admissibilidade e 144 aguardam uma primeira análise**, num total de 256 processos sob responsabilidade do Seacor (Serviço de Admissibilidade Correcional), o qual conta com apenas 03 (três) servidores (02 analistas técnicas e 01 Chefe) e da CProc (Coordenação de Processamento Correcional), composta apenas pelo Coordenador. Diante desse quadro, tem-se uma média de 85 (oitenta e cinco) processos por analista.

· **130 processos em curso (em instauração)**, sob condução da Coordenação de Assuntos Disciplinares (Coadi), que conta atualmente com apenas 02 servidores na Comissão Permanente Disciplinar, ou seja, que estão lotados na Corregedoria e atuam diretamente nas comissões disciplinares. Ressalte-se que tais servidores acumulam, ainda, as atribuições inerentes ao Secat (Serviço de Controle e Apoio Técnico) e à Astec (Assessoria Técnica). Mesmo neste cenário, a Comissão Interna da Corregedoria está atuando em 42 processos, o que representa 32% do total instaurado.

· **67 processos encontram-se em fase de julgamento**, sob responsabilidade do Separ (Serviço de Pareceres Correcionais), que conta com 02 servidores (01 analista técnico e 01 Chefe), o que corresponde a uma média aproximada de 33,5 processos por servidor, obviamente incluindo o próprio Chefe de Serviço.

Considerando a **insuficiência do efetivo da Comissão Interna, a qual era composta por 09 (nove) servidores exclusivos até o ano de 2023**, esta Corregedoria depende da designação de servidores de outras unidades da Funai para atuação nos processos correcionais e procedimentos investigativos.

Apesar da adoção de mecanismos de comunicação com os servidores desta autarquia para atuar em investigação das denúncias e procedimentos acusatórios, há ainda recusa ou resistência por parte da maioria dos servidores, sendo este, indubitavelmente, o maior desafio e maior dificuldade operacional.

Registre-se, ainda, que foram constatados **casos de inércia e/ou abandono da apuração em parte dos processos instaurados em gestões anteriores**. É possível que, à época, as designações não observassem critérios objetivos de escolha, tendo os nomes dos servidores sido publicados em Boletim de Serviço sem a devida tratativa prévia.

5.2 Soluções Adotadas

5.2.1 Abordagem Pacífica e Diálogo para Mobilização de Pessoal

A partir da revisão de processos inertes, foram realizadas ações para identificar e solucionar gargalos para a retomada dos processos, com acompanhamento mais próximo das comissões.

Com diálogo e planejamento, promoveu-se a conscientização dos servidores para as dificuldades enfrentadas, detalhando as necessidades de ajustes operacionais para que as apurações pudessem ser concluídas com a maior brevidade possível.

A mobilização de servidores através de negociações claras e objetivas foi conduzida, de modo que houvesse a liberação que já haviam sido designados para alguma comissão, mas que, por motivos diversos, deixaram o processo inerte.

5.2.2 Ambiente de Apoio às Comissões Disciplinares

Trata-se de um portal interno, desenvolvido exclusivamente para atender aos membros das comissões processantes e investigativas, com o objetivo de assegurar suporte metodológico, técnico e procedural.

Não obstante o acesso já ser franqueado aos referidos membros, em 2025 foi iniciado um projeto de reuniões mensais com os(as) servidores(as) que se encontram à frente de processos investigativos e/ou acusatórios na seara disciplinar.



Figura 07: Tela Inicial do Ambiente de Apoio às Comissões
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

As primeiras reuniões foram realizadas nos meses de outubro e novembro de 2025, contando com cerca de 30 participantes em cada encontro, ocasião em que foi realizada a navegação guiada no Ambiente de Apoio, com demonstração prática de todas as funcionalidades do sistema.

Importante destacar que o **Ambiente de Apoio** constitui ferramenta imprescindível para o adequado andamento dos processos, uma vez que reúne, em uma única plataforma, modelos de documentos, fluxogramas, legislação vigente, ementário de notas técnicas, entre outros materiais de referência.

5.2.3 Nível de Efetividade Correcional – NEC

Trata-se do cruzamento das bases de dados da CGGP, do e-PAD, do Portal da Transparência, da Enap, dentre outras que sirvam para compor e traçar um perfil o mais otimizado possível dos membros das comissões disciplinares.



A cada servidor será atribuída uma nota composta pelas seguintes variáveis: experiência em comissões (EXP); conhecimento teórico sobre a legislação (COG); tempestividade dos atos apuratórios (TEMP); resolutividade e senso de independência (RESOL).

Essas 04 (quatro) variáveis somam até 100 pontos para o servidor, devendo o NEC ser minimamente equivalente ao Grau de Complexidade Apuratória (GCA) do processo, ao qual também são atribuídos até 100 pontos. Quanto mais alto o GCA, mais complexo o processo e mais preparados e qualificados deverão ser os servidores.

Gráfico 10: As 04 Variáveis do NEC
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)



6. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

6.1 Implementação da Inteligência Correcional

O e-Prioridade é um painel desenvolvido em Power BI para o monitoramento, o controle e o apoio às atividades correcionais da Funai.

Trata-se de uma ferramenta com visualização simples para que seja possível realizar diversos tipos de filtros e consultas sobre cada uma das etapas do fluxo de processos da Corregedoria, facilitando a tomada de decisão e a própria interação entre as unidades que compõem a sua estrutura.

O e-Prioridade é composto por 08 (oito) módulos de informações, os quais são atualizados automaticamente na medida em que os dados são alimentados pela unidade competente, obedecendo a sequência natural do fluxo das atividades correcionais de natureza operacional, tática e estratégica.



Figura 08: Tela Inicial do e-Prioridade

Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Módulos Operacionais:

Denúncias e Decisões; Instaurações e CPADs; Monitoramento e Supervisão; e SisCor.

Módulos Táticos:

Ferramentas e Projetos; e Ambiente de Apoio às CPADs.

Módulos Estratégicos:

Relatório de Gestão; e Plano Operacional Anual.

Dentre as principais funcionalidades, destacam-se a visualização de alguns indicadores de gestão para acompanhar em tempo real a aferição da meta institucional dos Ciclos de Avaliação de Desempenho e um *dashboard* para verificação de conformidade quanto aos critérios e parâmetros de existência e institucionalização do Modelo CRG-MM 3.0 da CGU.

Esta ação foi considerada exitosa para efeitos do POA 2024-2025, pois ela foi inscrita no Concurso de Boas Práticas Correcionais da CGU, na categoria Gestão de Unidade Correcional, o que rendeu à Corregedoria da Funai o prêmio de 1º lugar. Destaque-se que foi a primeira vez que a Corregedoria decidiu participar de um concurso de visibilidade nacional.

Detalhes sobre o Concurso de Boas Práticas Correcionais e sobre o projeto premiado podem ser acessados no link abaixo:

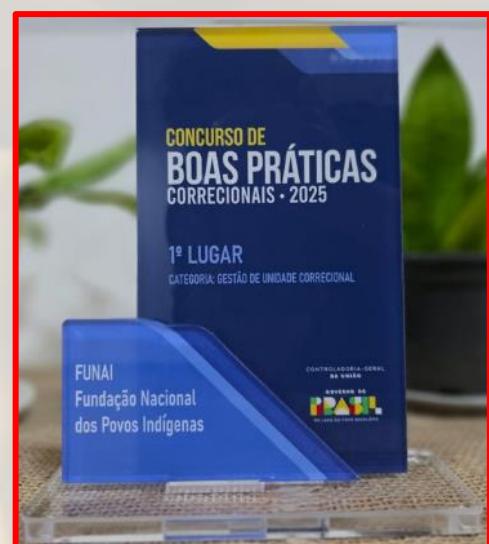


Figura 09: Troféu de Boas Práticas Correcionais
Fonte: Corregedoria (arquivo institucional)

Prática: “e-Prioridade – Painel de Gestão em Inteligência Correcional”

6.2 Cooperação e Parceria com outras Corregedorias

6.2.1 Corregedoria dos Correios

Em dezembro de 2025, realizou-se uma visita à Corregedoria dos Correios para troca de experiências e para melhor conhecer a iniciativa que lhes rendeu o prêmio de Boas Práticas Correcionais, na categoria Prevenção, intitulado Nota de Orientação Comportamental – NOC.

Trata-se de medida administrativa de caráter educativo, destinada a orientar servidores acerca de atos que, quando praticados, caracterizem desvios comportamentais leves, sujeitos à advertência, desde que não envolva dano ao erário e outras condicionantes e requisitos previamente definidos.



Figura 10: Reunião com a Corregedoria dos Correios

Fonte: Corregedoria (arquivo institucional)

6.2.2 Corregedoria do Ministério da Saúde



Figura 11: Convite da Corregedoria do Ministério da Saúde

Fonte: Ministério da Saúde

No âmbito das ações institucionais voltadas ao fortalecimento da governança e à difusão de boas práticas, a Corregedoria do Ministério da Saúde instituiu, em 2024, o evento “Papo Correg”, um encontro virtual destinado a fortalecer a interlocução entre os membros desta unidade e disseminar práticas que contribuam para o aprimoramento da atividade correcional.

Nesse contexto, o “Papo Correg” de dezembro de 2025 contou com a participação de aproximadamente 50 servidores das equipes da Corregedoria do Ministério da Saúde em Brasília e no Rio de Janeiro.

O objetivo do evento foi a **exposição interativa dos detalhes do Painel de Inteligência Correcional e-Prioridade da Corregedoria da Funai.**



7. RISCOS IDENTIFICADOS

7.1 Risco de Aumento de Denúncias sobre Assédio Moral e Sexual

Apesar da defasagem do quadro de pessoal, a Funai participou das 02 edições do CNU, tendo sido contemplada com um grande número de servidores, aproximadamente 500 servidores em apenas 01 ano. Ademais, espera-se a entrada em exercício de aproximadamente 1.300 servidores temporários.



Gráfico 11: Situação das Denúncias de Assédio Moral
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

Em 31/12/2025, havia 31 denúncias envolvendo assédio moral, das quais 19 encontravam-se instauradas, 08 em fase final da análise de admissibilidade e 04 pendentes de instauração, aguardando designação de comissão disciplinar.

Ressalte-se que 11 dessas denúncias ocorreram ao longo de 2025.

Até o dia 31/12/2025, havia 17 denúncias envolvendo diretamente as condutas de conotação sexual.

Destas, 10 encontram-se instauradas, 04 em fase final da análise de admissibilidade e 03 em fase de julgamento. Do quantitativo representado no gráfico ao lado, o estado do Amazonas lidera com 05 denúncias (30%), seguido por Roraima e Distrito Federal, cada um com 02 denúncias (12%).



Gráfico 12: Situação das Denúncias de Assédio Sexual
Fonte: e-Prioridade (Inteligência Correcional)

É relevante destacar que uma das formas mais eficazes de enfrentar e combater as diferentes formas de assédio é por meio da prevenção. Dessa forma, torna-se imprescindível que os gestores desempenhem um papel ativo, promovendo práticas preventivas e dialogadas em suas unidades.

A edição nº 05 do Corregedoria Comunica sobre Descumprimento de Ordens Superiores e Insubordinação trouxe ainda um suplemento de informação para explicar aos servidores as principais [diferenças entre assédio moral e atos de gestão](#), haja vista algumas denúncias não configurarem assédio, mas simplesmente um ato da chefia imediata cobrando resultados que foram pactuados nos diferentes Ciclos de Avaliação de Desempenho.

Conscientizar os novos servidores sobre a diferença entre atos de gestão e atitudes que configurem assédio moral deve ser um dos desafios a serem enfrentados ao longo do ano de 2026.

7.2 Risco de Corrupção em Ano Eleitoral

Os anos de eleições gerais costumam ser bastante conturbados em função das disputas políticas.

É certo que nas últimas eleições municipais e estaduais houve um aumento significativo na participação de candidatos das mais variadas etnias por todo o país.

Entretanto, tem-se percebido um aumento considerável das denúncias envolvendo a manipulação de benefícios sociais das etnias de recente contato, muito pelo fato de eles não terem o hábito de utilizar cartões de benefício ou ir ao banco para sacar dinheiro.

Atrelado a isso, ainda na linha dos benefícios sociais, há um aumento ainda maior nas denúncias envolvendo:

1. Emissão de Registro Administrativo de Nascimento Indígena (RANI);
2. Emissão de Certidão de Exercício de Atividade Rural (CEAR);
3. Fraude ao INSS pelo uso dos documentos (RANI e CEAR) para obtenção de benefícios (aposentadoria etc.).

Na maioria dos casos, algumas etnias de recente contato costumam ser abordadas por pessoas que prometem a concessão de aposentadorias através da "emissão facilitada" de RANIs e CEARs.

Inclusive percebeu-se que esses documentos, os quais são exclusivos dos povos tradicionais em território brasileiro, estão sendo emitidos para indivíduos que não pertencem a etnia alguma, conseguindo, assim, falsificar os documentos para obtenção dos benefícios sociais.

Trata-se de uma linha muito tênue para a atuação da Corregedoria, pois seria necessária a participação ou a facilitação do acesso aos documentos por servidores da Funai em exercício naqueleas localidades próximas que atendem às etnias.

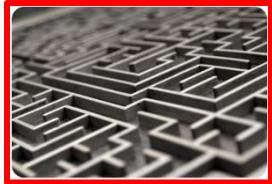
O não envolvimento direto de servidores deve ser denunciado ao Ministério Público Federal ou à Polícia Federal para as devidas providências e apurações.

Diante deste cenário em potencial, a Corregedoria pretende desenvolver um material informativo sobre a representatividade e a importância de votar e ser votado, além de cuidados que os parentes devem ter para não serem manipulados ou induzidos por pessoas mal-intencionadas.

Torna-se importante organizar uma ação dessa natureza em harmonia com a Procuradoria Federal Especializada – PFE junto à Funai pela experiência e conhecimento técnico a respeito dos locais que historicamente apresentam problemas que envolvam algumas dessas temáticas.

A partir daí, deverá ser providenciada a tradução do material para as principais línguas indígenas localizadas nos municípios identificados.

A Funai possui todos os elementos necessários para antecipar, alertar e evitar situações que venham a prejudicar os povos originários das mais diversas etnias historicamente abordadas durante os períodos de eleição, o que potencialmente virá a se tornar uma denúncia a ser apurada quando servidores da Funai estiverem direta ou indiretamente envolvidos.



8. DIFICULDADES ENFRENTADAS E AÇÕES PROPOSTAS

São diversas as dificuldades operacionais enfrentadas. Entretanto, o nosso compromisso de responder eficazmente nossas demandas nos obrigou a estabelecer mecanismos de comunicação com os servidores desta autarquia para atuar em investigação das denúncias e procedimentos acusatórios.

Antes de designar o servidor para compor uma comissão, há uma conversa direta para explicar os critérios utilizados na escolha, de modo a manter uma boa linha de atuação ao longo do período de vigência do processo. Dentre os critérios estão a afinidade de sua formação acadêmica e de sua atuação funcional diretamente ligada ao contexto e à complexidade da denúncia a ser apurada, conforme ilustrado no item 5.2.3 Nível de Efetividade Correcional – NEC.

Apesar da adoção deste procedimento, há ainda recusa ou resistência por parte da maioria dos servidores, sendo este, indubitavelmente, o maior desafio e maior dificuldade operacional.

Considerando a **insuficiência do efetivo da Comissão Interna, a qual era composta por 09 (nove) servidores exclusivos até o ano de 2023**, esta Corregedoria depende da designação de servidores de outras unidades da Funai para atuação nos processos correcionais e procedimentos investigativos.

Com o objetivo de mitigar essa situação, a Corregedoria vem desenvolvendo ações de conscientização, uma vez que ainda persiste, entre parte dos servidores, a percepção equivocada de que a abordagem da Corregedoria teria caráter persecutório. Há, ainda, o receio de que a participação em comissões seja interpretada de forma negativa pelos colegas de trabalho.

Registre-se, ainda, que foram constatados **casos de inércia e/ou abandono da apuração em parte dos processos instaurados em gestões anteriores**. É possível que, à época, as designações não observassem critérios objetivos de escolha, tendo os nomes dos servidores sido publicados em Boletim de Serviço sem a devida tratativa prévia.

Por fim, a Corregedoria entende como **necessária e urgente a criação de mecanismos institucionais de incentivo à participação de servidores** de quaisquer unidades em Comissões de Processo Administrativo Disciplinar, a exemplo da concessão de pontuação adicional e diferenciada em processos seletivos de remoção interna e/ou da aceleração da progressão funcional dos servidores que atuem nessas comissões.

Ademais, destaca-se o projeto “**Corregedoria em Movimento**”, o qual pretendemos iniciar no mês de março de 2026, cuja proposta consiste na realização de Oficinas Regionais de Sensibilização voltadas aos servidores, assim promovendo a compreensão e a conscientização acerca da essência do trabalho desenvolvido por uma Unidade de Correição. As oficinas visam, ainda, a orientar os participantes sobre as principais temáticas correcionais, de modo a capacitá-los como multiplicadores das condutas disciplinares a serem observadas.