

Corregedoria-Geral
RELATÓRIO DE GESTÃO 2023-2024

MINISTÉRIO DA
JUSTIÇA E
SEGURANÇA PÚBLICA

Corregedoria-Geral
Esplanada dos Ministérios, Bloco T, Edifício Sede,
70064-900 Brasília - DF
Ministério da Justiça e Segurança Pública
gm.coger@mj.gov.br

Ricardo Lewandowski
Ministro da Justiça e Segurança Pública

Manoel Carlos de Almeida Neto
Secretário-Executivo

Ana Helena de Oliveira Pessoa
Corregedora-Geral

Sumário

1. Introdução	4
2. Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional	5
3. Força de Trabalho e estrutura administrativa	6
4. Procedimentos investigativos e processos correcionais instaurados	7
5. Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações	
6. Análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas ...	9
Ações consideradas exitosas	10
7. Os riscos de corrupção identificados	11
8. Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las	11
9. Considerações Finais	13

1. Introdução

O presente relatório tem por escopo apresentar os resultados da gestão correcional da Corregedoria-Geral do Ministério da Justiça e Segurança Pública – MJSP entre os meses de julho de 2023 a julho de 2024, em atendimento à Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, na qual há determinação que as unidades setoriais de correição devem elaborar relatório de gestão correcional anualmente e apresentá-lo à autoridade máxima do órgão.

Previamente, cumpre registrar que a Corregedoria-Geral do MJSP tem sua estrutura regulamentada pelo Decreto nº 11.345, de 1º de janeiro de 2023 e, de acordo com este regulamento, a unidade de correição encontra-se vinculada diretamente ao Gabinete Ministerial e a competência para instauração de processos correcionais concentra-se na Corregedoria.

Além disso, a Corregedoria integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Siscor), na qualidade de unidade setorial, conforme determina o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que dispõe sobre o referido Sistema, alterado pelo Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021.

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.

Registra-se ainda que, 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.

Em consonância com essa diretriz normativa, destaca-se que a Corregedoria-Geral integra a Comissão Executiva do Programa de Integridade do Ministério da Justiça e Segurança Pública, conforme disciplinado na Portaria do Ministro nº 2/2022.

Desse modo, as informações deste relatório visam atender à necessidade de transparência pública, ampliando a visibilidade dos resultados alcançados a partir da prestação de serviços públicos e em atendimento ao artigo 34 da já citada na Portaria Normativa nº 27/2022.

No ano de 2023, a utilização do sistema ePAD foi consolidado na COGER passando a ser de uso indispensável e com todas as funcionalidades, o que proporciona uma gestão transparente e segura dos processos correccionais. Com o sistema ePAD, os fluxos dos processos também passaram por uma atualização, garantindo uma análise inicial das demandas em um prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

2. Autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional

O Modelo de Maturidade Correccional – CRG-MM é uma ferramenta desenvolvida pela Corregedoria-Geral da União e tem por objetivo orientar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das atividades correccionais dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal.

Esse modelo permite uma autoavaliação da gestão correccional e possibilita o aperfeiçoamento ordenado da atividade correccional que, por fim, refletirá no fortalecimento da integridade institucional.

No ano de 2022, após o período de autoavaliação no Modelo de Maturidade 2.0 em que foi constatado o enquadramento desta unidade no Nível 1 (inicial), ocorreu Avaliação e Acompanhamento da Gestão Correcional do MJSP, por parte da CGU, com objetivo de apoiar a unidade correcional para a melhoria da gestão e o fortalecimento da integridade pública. Esta avaliação contou com realização de reunião com participação da Coordenação-Geral de Promoção de Integridade do Siscor, equipe da Corregedoria-Geral e representante do Gabinete do Ministro e teve como resultado a sugestão de um Plano de Ação para avanço no processo de acesso ao Nível II (padronizado).

Em julho deste ano de 2024 teve início a rodada de autoavaliação no Modelo de Maturidade 3.0 que atualmente encontra-se na fase do diagnóstico. A princípio, vislumbra-se a possibilidade desta unidade **permanecer no Nível I, Inicial**, em razão de processos de trabalhos, estrutura e pontos diagnosticados no parágrafo anterior e ainda não superados. A indicação e proposta da CGU é que as unidades correcionais alcancem, minimamente, o **Nível II**, segundo do Modelo de Maturidade Proposto.

3. Força de Trabalho e estrutura administrativa

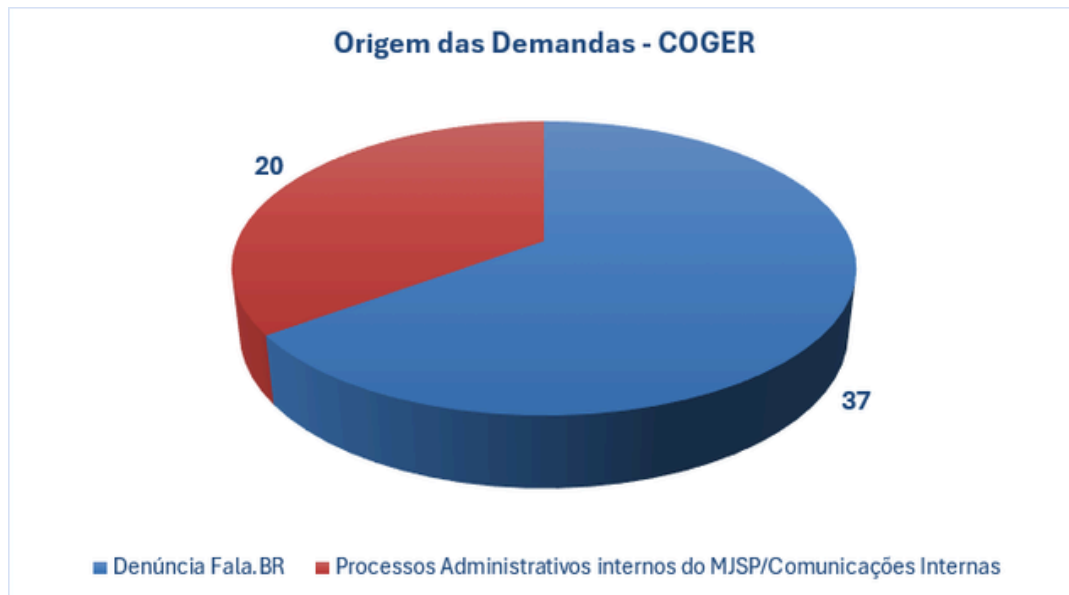
A Corregedoria-Geral conta hoje com 3 (três) servidores públicos federais e 1 (um) empregado público; 3 (três) servidores estaduais convocados para atuar em processos (Senasp). Do quadro de terceirização, há 1 (um) Secretário Executivo disponibilizado temporariamente pelo Gabinete do Ministro e 1 (um) Apoio Administrativo. Recentemente, o quadro de terceirização foi reforçado com 2 (dois) terceirizados de nível superior.

A estrutura da COGER, regulamentada pelo Decreto nº 11.348/2023, dispõe de 3 unidades: 1 Corregedoria-Geral; 1 Coordenador e 1 Divisão.

4. Procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados

Ao longo do primeiro ano de mandato, entre julho de 2023 a julho de 2024, foram recebidas 57 (cinquenta e sete) denúncias: 37 (trinta e sete) pelo Sistema Fala.BR e 20 (vinte) encaminhados pelas áreas do MJSP, conforme gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1



Fonte: autoria própria

Das **57** denúncias, **27** foram arquivadas em razão de ausência de materialidade ou competência da Unidade Correccional e **17** foram convertidas em Investigação Preliminar Sumária (IPS),

01 Processo Administrativo Disciplinar (PAD), **02** Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) e **02** Sindicâncias Disciplinares para Servidor Temporário.

5. Análise gerencial quanto aos principais motivos das apurações

Nas denúncias consideradas aptas, os principais motivos de apuração foram:

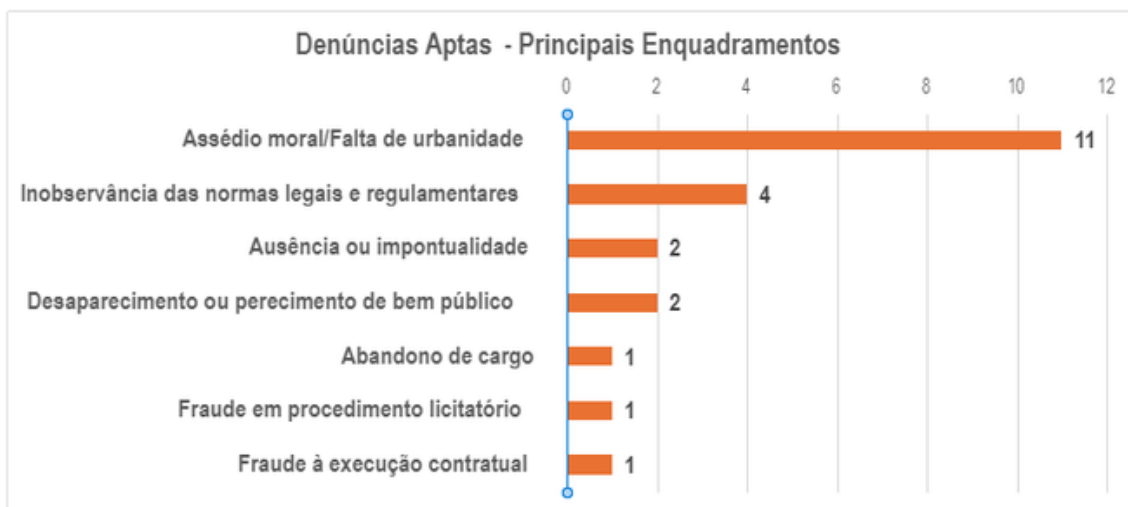
Tabela 1

Denúncias Aptas - Principais Enquadramentos	Total
Assédio moral/Falta de urbanidade	11
Inobservância das normas legais e regulamentares	4
Ausência ou impontualidade no serviço	2
Desaparecimento ou perecimento de bem público	2
Abandono de cargo	1
Fraude em procedimento licitatório	1
Fraude à execução contratual	1

Fonte: autoria própria

Usando gráfico, temos a representação abaixo:

Gráfico 2



Fonte: autoria própria

6. Análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas

Os principais assuntos tratados, representados no gráfico 2, estão relacionados a práticas de Assédio Moral/Falta de Urbanidade e Inobservância das normas legais e regulamentares.

Com o andamento dos processos correcionais, foi percebido que problemas de gestão podem escalar e criar situações motivadoras de falta de urbanidade e até assédio moral. Fluxos de trabalhos não definidos e falta de orientação quanto ao funcionamento do órgão aos novos gestores que tomam posse são, *prima facie*, razões para que seja criado um ambiente de trabalho apto a conflitos.

Com foco no compromisso de um ambiente de trabalho íntegro e saudável, a COGER encaminhou 3 (três) recomendações a áreas específicas do MJSP, reforçando a conscientização sobre os

temas de assédio e repactuando o compromisso dos gestores das pastas sobre o tema e a necessidade de acompanhar de perto seus servidores objetivando a prevenção.

7. Ações consideradas exitosas

Após o recebimento de denúncias sobre um tema recorrente, mesmo que em sede de Juízo de Admissibilidade haja decisão pelo arquivamento por ausência de materialidade, são realizadas reuniões com a Assessoria Especial de Controle Interno – AECI para tratar dos problemas que se mostram recorrentes e a criação de estratégias internas para prevenção aos riscos.

Outra ação considerada exitosa está relacionada à abertura do diálogo entre as instâncias de integridade e os servidores por meio de duas campanhas de prevenção aos Assédios Moral e Sexual e veiculadas no Portal interno do MJSP.¹ Após a campanha, resultados foram percebidos com a procura por parte dos servidore(a)s à Corregedoria para acolhimento e orientação sobre o procedimento de realização de denúncias.

Este canal de acolhimento e orientação é fundamental para assegurar a todos os servidore(a)s que ele(a)s não estão sozinhos e que o MJSP está agindo para que casos de assédios não sejam normalizados e tenham um processo correccional justo.

8. Os riscos de corrupção identificados

Foram identificados riscos correlacionados à custódia patrimonial. Este apontamento é resultante de dois Processos Administrativos Disciplinares – PAD em que foram verificados o desaparecimento bens públicos. Em ambos os casos, a Polícia Federal – PF foi oficiada.

9. Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las

O maior desafio para a COGER é a falta de força de trabalho. A competência da COGER alcança todos os servidores públicos federais lotados no MJSP, desde que não haja unidade de corregedoria na unidade descentralizada.

Existem atualmente, 16 (dezesesseis) procedimentos correccionais não instaurados e aguardando designação de servidores, em razão desta escassez da força de trabalho. Dentre esses procedimentos há PAD, IPS e PAR, todos com prazos correndo e com riscos de prescrição punitiva.

Tabela 2

Processos Sobrestados - Aguardando Instauração		
PROCESSO PRINCIPAL	PROCEDIMENTO	ASSUNTO
08198.xxxxxx/2023-18	11 IPS	Suposto assédio moral
08001.xxxxxx/2024-55		Descumprimento de ordens superiores

08198.xxxxxx/2024-27		Conduta incompatível com a moralidade administrativa
08198.xxxxxx/2023-90		Ausência ao serviço
08198.xxxxxx/2024-57		Falsa declaração por parte de empresa em processo licitatório
08198.xxxxxx/2024-38		Suposto cometimento de assédio moral
08198.xxxxxx/2024-78		Inobservância de normas legais e regulamentares
08001.xxxxxx/2024-71		Inobservância de normas legais e regulamentares
08198.xxxxxx/2024-02		Suposto Assédio Moral
08198.xxxxxx/2023-18		Suposto assédio moral
08198.xxxxxx/2024-86		Suposto assédio moral
08001.xxxxxx/2024-86	01 PAD	Suposto assédio moral
08001.xxxxxx/2019-81		Inobservância de normas legais e regulamentares
08001.xxxxxx/2023-54	03 PAR	Inobservância de normas legais e regulamentares
08650.xxxxxx/2021-81		Fraude em licitação
08001.xxxxxx/2023-68	01 SINDICÂNCIA ACUSATÓRIA - TEMPORÁRIO	Fraude em licitação Improbidade Administrativa Fraude em licitação

Fonte: autoria própria

Atualmente, o MJSP conta com 799 (setecentos e noventa e nove) servidores, não computados estagiários e terceirizados.

A força de trabalho em exercício na Secretaria Nacional de Segurança Pública também está sob nossa competência², pois, mesmo que os servidores sejam mobilizados (servidores estaduais, em sua maioria), a COGER realiza a investigação preliminar e, havendo indícios de materialidade e autoria, encaminhamos a informação à Corregedoria do estado do servidor. Com este público da Senasp, que atualmente conta com 91 (noventa e um) servidores; 552 (quinhentos e cinquenta e dois) mobilizados pela Senasp, 1528 (mil quinhentos e vinte e oito) mobilizados da Força Nacional, somando 2.171 (dois mil, cento e setenta e um) pessoas. Ao todo, temos competência para exercer atividade de correição de 2.970

(dois mil, novecentos e setenta e um) servidores, sem contar com estagiários e terceirizados.

A Corregedoria-Geral tem a competência de convocar servidores em exercício no Ministério, ou em qualquer dos órgãos de sua estrutura, para atuarem em procedimentos correccionais, mediante acordo com o(a) Chefe de Gabinete. Entretanto, esta dinâmica, na prática, se mostra pouco efetiva (articulação e orçamento são os principais elementos de dificuldade).

Visualizamos que, com a criação de cargos e funções para a COGER, traga atrativos permanentes e proporcione uma estabilidade maior à força de trabalho, o que está em vias de definição, com a publicação de Decreto reestruturante no MJSP.

Outra estratégia que propomos à alta gestão é a criação de um Banco de Servidores do MJSP, por meio de portaria do Ministro da Justiça e Segurança Pública, aptos a atuarem em processos investigativos e comissões acusatórias, previstas na Portaria CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, podendo os membros serem convocados a qualquer tempo pela Corregedoria.

Também destacamos que haja um patamar mínimo de servidores atuando e que seja este percentual mantido, impedindo que servidores sejam movimentados quando do alcance de 70% do número indicado no Dimensionamento da Força de Trabalho, que hoje está avaliado em 11 (onze) servidores.

10. Considerações Finais

A atividade correccional inspira desafios, requer técnica, boas estratégias de gestão, postura firme e, acima de tudo, precisa andar sempre junto com a alta gestão, pois este apoio empodera a

corregedoria no sentido respaldar as ações que devem ser realizadas no âmbito da sua competência correcional. Este apoio da alta gestão tem sido permanente e, por questão de justiça, deixo registrado neste relatório.

O Ministério da Justiça e Segurança Pública tem um papel de muito valor na História e abarca pastas e temas que são muito caros ao povo brasileiro. Garantir um ambiente íntegro e probo é uma das nossas principais balizas.