



**MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E
DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA**

**RELATÓRIO
DE GESTÃO
CORRECIONAL
DA SUDAM**

**EXERCÍCIO 2024
ANO 2025**

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Luiz Inácio Lula da Silva - Presidente

MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Antônio Waldez Góes da Silva - Ministro

SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA

Paulo Roberto Galvão da Rocha – Superintendente

**DIRETORIA DE GESTÃO DE FUNDOS, DE INCENTIVOS FISCAIS E DE
ATRAÇÃO DE INVESTIMENTOS**

Jorge Frota Pereira Júnior – Diretor

DIRETORIA DE PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Aharon Alcolumbre – Diretor

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO E ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS

Jorgiene dos Santos Oliveira – Diretor

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Aline Dias Rossy - Diretor

CORREGEDORIA

Narda Margareth Carvalho Gomes de Souza – Corregedora

**MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA
CORREGEDORIA**

**RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECIONAL
EXERCÍCIO- 2024**

**BELÉM
2025**

2025 © Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia –
SUDAM

Tv. Antônio Baena, 1113 – Marco. Belém – Pará – Brasil

CEP: 66.093-082

crg@sudam.gov.br

www.sudam.gov.br

Elaboração e Revisão

Narda Margareth Carvalho Gomes de Souza – Corregedora

Jacyrema de Cassia Soares de Pinho – Corregedora- substituta

Kepler Assis da Mota Junior- Coordenador CPOR/CGEFE/DPROS

Normalização: Biblioteca da SUDAM

Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia.
Corregedoria

Relatório de gestão correcional / Corregedoria da
Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia. - Belém:
SUDAM, 2024.

p. il.

1. Corregedoria - SUDAM 2. Corregedoria – Relatório de
Gestão. I. Título.

CDU 351(047)

SUMÁRIO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| APRESENTAÇÃO..... | 5 |
| 1 HISTÓRICO..... | 5 |
| 2 DIAGNÓSTICO..... | 6 |
| 3 AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL | 9 |
| 4 FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA..... | 10 |
| 4.1 Força de Trabalho..... | 10 |
| 4.2 Infraestrutura | 11 |
| 5 PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS..... | 12 |
| 6 ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES, PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS | 13 |
| 7 AÇÕES EXITOSAS | 16 |
| 8 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS..... | 22 |
| 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 24 |

APRESENTAÇÃO

Este Relatório objetiva apresentar o cenário gerencial da Corregedoria da Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM), no exercício de 2024, traçando um histórico da unidade, as ações desenvolvidas e os resultados alcançados¹.

1 HISTÓRICO

A Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM), autarquia federal vinculada ao Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional (MIDR), originou-se em 1966, como iniciativa do governo federal para substituir a Superintendência do Plano de Valorização Econômica da Amazônia" (SPVEA)²; permanecendo com o foco de ser uma instituição regional, capaz de promover o desenvolvimento da Amazônia Legal. Entretanto, em 2002, a SUDAM foi extinta para dar lugar a Agência de Desenvolvimento da Amazônia (ADA), atuando por 6 (seis) anos quando, em 2007, foi criada a nova SUDAM, com a missão de "Promover o desenvolvimento incluyente e sustentável da Amazônia Legal"³.

Essa contextualização inicial foi necessária para demonstrar que no âmbito de uma autarquia federal como a SUDAM, a criação de uma unidade de caráter correcional⁴ só foi prevista em 2017, com a denominação de Seção de Legislação de Pessoal e Atividades Correcionais (SLC), ligada à Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP), responsável, não só por executar atividades correcionais, mas também, pelo cumprimento de preceitos relativos à ética funcional e questões relativas à legislação de pessoal, sem maior aprofundamento.

¹ Relatório elaborado para atender ao disposto no art. 34, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, alterada pela Portaria Normativa nº 123, de 22 de abril de 2024, que orienta as unidades setoriais de correição a elaborarem Relatório Anual, com informações sobre as atividades desenvolvidas.

² A Superintendência do Plano de Valorização Econômica da Amazônia" (SPVEA) foi instituída em 1953, para implementar o Plano de Valorização Econômica da Amazônia.

³ Lei Complementar nº 124, de 3 de janeiro de 2007. Institui, na forma do art. 43 da Constituição Federal, a Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia – SUDAM; estabelece sua composição, natureza jurídica, objetivos, área de competência e instrumentos de ação; dispõe sobre o Fundo de Desenvolvimento da Amazônia – FDA; altera a Medida Provisória nº 2.157-5, de 24 de agosto de 2001; revoga a Lei Complementar nº 67, de 13 de junho de 1991.

⁴ Resolução nº 70, que aprovou o Regimento Interno da SUDAM, criando a Seção de Legislação de Pessoal e Atividades Correcionais (SLC), da Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP), integrante da Coordenação-Geral de Administração e Finanças (COGAF), da Diretoria de Administração (DIRAD).

No ano de 2021, foi criada a Divisão de Atividades Correcionais (DAC)⁵, permanecendo vinculada à Diretoria de Administração, para responder pela correição e ética funcional da autarquia, excluindo a responsabilidade pela legislação de pessoal e incluindo competências atribuídas a Diretoria Colegiada; quando em outubro de 2022, a unidade de correição passou a se chamar Corregedoria⁶, com a promulgação da nova Estrutura Regimental da Sudam, figurando como órgão seccional, subordinado à Superintendência.

2 DIAGNÓSTICO

A Corregedoria da SUDAM (CRG/SUDAM) é um órgão seccional, diretamente ligado à Superintendência⁷, com as seguintes competências regimentais:

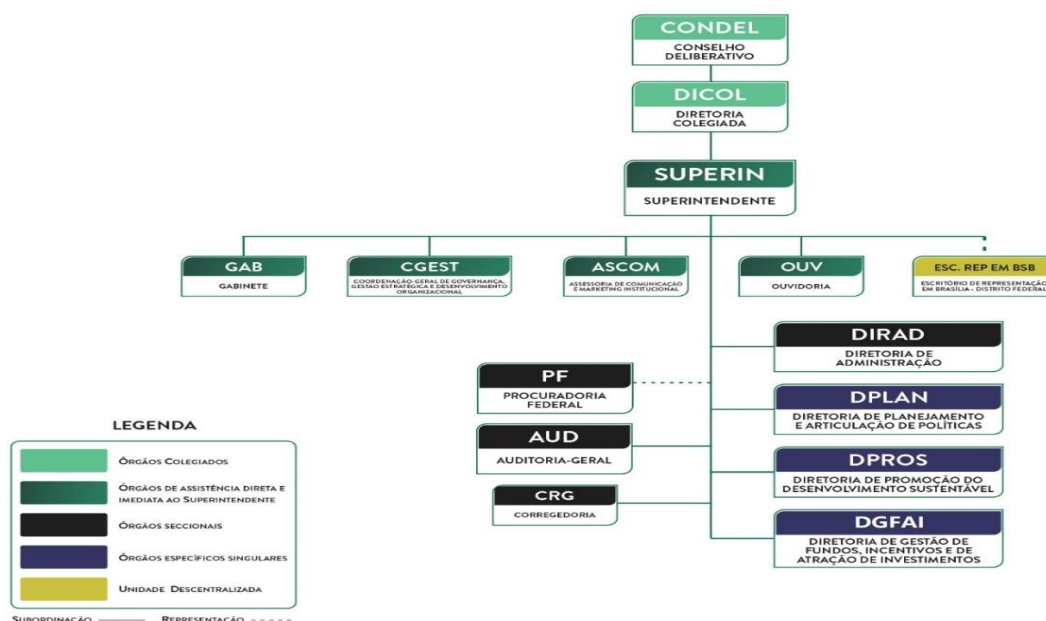
- I - planejar, coordenar, orientar, supervisionar e controlar as atividades disciplinares e de correição desenvolvidas no âmbito da Sudam;
- II - definir, padronizar, sistematizar e disciplinar os procedimentos relativos às suas atividades correcional e disciplinar;
- III - analisar, em caráter terminativo, as representações e as denúncias que lhe forem encaminhadas;
- IV - instaurar e conduzir, de ofício ou por determinação superior, sindicâncias, inclusive patrimoniais, processos administrativos disciplinares e procedimentos de responsabilização de pessoas jurídicas, e decidir pelo arquivamento, em juízo de admissibilidade;
- V - encaminhar ao Superintendente da Sudam, para julgamento, os processos administrativos disciplinares que possam implicar a aplicação de penalidades de sua competência;
- VI - instruir os procedimentos de apuração de responsabilidade de entes privados de que trata a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013; e
- VII - exercer, no que couber, as demais competências previstas no art. 5º do Decreto nº 5.480, de 2005.

⁵ A Resolução nº 209, de 8 de junho de 2021, alterou a Resolução nº 70/2017, em que no art.2º, criou a Divisão de Atividades Correcionais (DAC), unidade integrante da Diretoria de Administração.

⁶ Especificamente, no art. 3º, inciso III, alínea "c", Decreto nº 11.230, 7 de outubro de 2022, que aprovou a Estrutura Regimental da Sudam.

⁷ Embora a Auditoria-Geral seja órgão seccional, ela é vinculada à Diretoria Colegiada.

Figura 1 - Organograma SUDAM



Fonte: Relatório de Gestão da SUDAM, 2023.

No entanto, embora a CRG/SUDAM seja vinculada ao Superintendente, ela está sujeita à orientação normativa e à supervisão técnica da Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Corregedoria-Geral da União (CRG)⁸.

Assim, na qualidade de Integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)⁹, esta Corregedoria avançou de Unidade Setorial de Correição (USC), para uma Unidade de Correição Instituída (UCI), por ter atendido a três requisitos¹⁰, quais sejam:

- a) esteja prevista na estrutura, estatuto social, regimento geral ou norma equivalente do respectivo órgão ou entidade;
- b) possuam cargo em comissão ou função de confiança destinado ao exercício da titularidade da unidade; e
- c) possuam competência privativa para manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade em relação à apuração de infração disciplinar.

⁸ Segundo o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal-SIORG, Decreto nº 9.739/2019, unidades seccionais são subordinadas tecnicamente ao órgão central do Sistema, sem prejuízo de subordinação administrativa do órgão a que pertençam.

⁹ Conforme determina o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, alterado pelo Decreto nº 10.768, de 13 de agosto de 2021, no ano de 2024.

¹⁰ Requisitos contidos na Portaria Normativa nº 123, de 22 de abril de 2024, que alterou a Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, que dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Importante registrar que a partir de 2022, o cargo de Corregedor da SUDAM, na condição de substituto, foi ocupado por três servidores¹¹; quando em 2024, a unidade correcional passou a ter um titular de Corregedoria, com a efetivação da Corregedora, substituta, em atividade¹², nomeada pelo Superintendente, após aprovação da indicação de seu nome pela Corregedoria-Geral da União-CRG/CGU¹³.

Ressalta-se que a nomeação do Corregedor-titular, embora seja uma indicação do gestor máximo da autarquia, passa por prévia avaliação da Corregedoria-Geral da União (CRG) que a validará ou não, para o exercício do mandato de dois anos, podendo ser prorrogado, desde que não exceda a seis anos¹⁴.

Considerando a inexistência de registros anteriores¹⁵ que pudessem se constituir em memória da unidade, constantes em material físico, Sistema SEI ou Sistemas da CRG/CGU (ePAD e eCGU); iniciou-se um processo de levantamentos, sondagens, diagnósticos, estudos, capacitações, providências e encaminhamentos, com o objetivo de ter noção da real situação, com base no que se espera de uma unidade correcional, e nos moldes exigidos em leis e normativos oficiais.

Assim, diante das informações obtidas e de estudos aprofundados, delineou-se um cenário de atuação para que a Corregedoria da SUDAM, constitua-se em unidade técnica, estratégica para o aperfeiçoamento da gestão pública e da efetividade na aplicação das leis de responsabilização administrativa, com vistas à manutenção da reputação da instituição.

¹¹ Ana Beatriz Ewerton Brasil Mácola, Klêner Kleni Costa Bryto e Narda Margareth Carvalho Gomes de Souza.

¹² Narda Margareth Carvalho Gomes de Souza, Corregedora, substituta, Portaria DIRAD/SUDAM nº 117/de 18/12/2023, publicada no DOU em, 20/12/2023, acumulando com o cargo de técnico da Coordenação de Apoio à Inovação (CAPI), da Diretoria de Desenvolvimento Sustentável (DPROS).

¹³ O cargo de Corregedora-titular, Portaria nº 50, de 24/07/2024, publicado no DOU em, 25/07/2024.

¹⁴ Consta no “§ 1º, ”, inciso I, do art. 8º, do Decreto nº 5.480/2005, alterado pelo Decreto nº 10.768/2021. A indicação dos titulares das unidades setoriais de correição será submetida previamente à apreciação do Órgão Central do Sistema de Correição”.

¹⁵ Objetivando formar uma memória das ações da Corregedoria, foi elaborado um relatório dividido em duas partes: dezembro/2023 a junho/2024 e julho a dezembro de 2024, apresentado para ciência do senhor Superintendente, com registro em Processo SEI nº 59004.000618/2024-68.

3 AUTOAVALIAÇÃO DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL

No ano de 2024, a Corregedoria da SUDAM (cód-39033851) participou, pela primeira vez, da Rodada de Avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0), ferramenta estratégica que visa avaliar, fortalecer e aprimorar a gestão da atividade correcional, com padrões de qualidade, princípios, processos e procedimentos, aplicados para percorrer etapas sucessivas de evolução¹⁶.

Essa rodada é a terceira versão (CRG-MM 3.0), com melhorias implementadas a partir das contribuições e reflexões decorrentes dos resultados da 1ª e 2ª rodadas, realizadas em 2020 e 2022, sofrendo alterações normativas e utilização de novas ferramentas de Tecnologia da Informação.

Cada Corregedoria consegue identificar seu nível de maturidade correcional (macroprocessos de trabalho-KPA), verificando o seu desempenho e o que falta ser alcançado, servindo, também, como orientação à evolução contínua para a excelência na gestão e resultados.

Dessa forma, a CRG/SUDAM participou de encontros promovidos pela CRG/CGU, no período de 22/7 a 9/8/2024, juntamente com os titulares das unidades correcionais, objetivando a divulgação e orientações sobre a proposta do CRG-MM e sobre o Índice de Desenvolvimento e Execução da Atividade Correcional (IDECOR), a partir do preenchimento das informações no “Formulário de Avaliação”, como uma forma de autodiagnóstico do seu nível de maturidade.

Assim, segundo o resultado validado pela CRG/CGU, a Corregedoria da SUDAM encontra-se no Nível 1- Inicial, que embora seja um estágio embrionário, favoreceu para que esta unidade verificasse o que tem e o que é preciso fazer para evoluir, tendo iniciado um conjunto de ações para que esta unidade suba de nível, para que daqui a dois anos, seja possível completar, ao menos, grande parte do Nível 2.

Segundo a Corregedoria-Geral da União, em 2025, está prevista a realização de oficinas para auxiliar as unidades no alcance de melhores resultados.

¹⁶ Arts.25, §1º, da Portaria Normativa nº 27, de 11/10//2022, com registro no Sistema SEI nº.59004.000767/2024-27.

4 FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

4.1 Força de Trabalho

Atualmente a composição da força de trabalho desta Corregedoria conta com a Corregedora-titular, lotada na unidade correcional, e com Corregedora-substituta¹⁷, lotada na Coordenação-Geral de Governança, Gestão Estratégica e de Desenvolvimento Organizacional-CGEST, acumulando a função de Tomadora de Contas Especial-TCE.

Registra-se que de março a início de agosto, dois servidores de outras unidades¹⁸ atuaram na CRG/SUDAM na condição de colaboradores, com atribuições em horário que melhor lhe conviessem, recebendo treinamento e participando de eventos da CRG/CGU. Contudo, tais colaborações foram interrompidas, o que foi pesaroso para a CRG/SUDAM, em virtude das atividades em curso e pelo acúmulo de conhecimentos adquiridos por eles.

A falta de pessoal para a integrar uma equipe mínima é problemática na CRG/SUDAM e razão de grande preocupação, haja vista ser uma unidade estratégica, complexa e com considerável volume de trabalho, contando com uma única servidora para a sua operacionalização, como exemplo: respostas às demandas dos órgãos de controle, análise detalhada da denúncia, execução e gestão das atividades correcionais, análise robusta para a tomada de decisão em juízo de admissibilidade, elaboração de relatórios, suporte às comissões, entre outras de igual relevância; sendo motivo de recorrentes registros dessa problemática à alta administração¹⁹, ou seja, a necessidade premente de servidores para comporem a unidade.

Atualmente, todas as atividades da Corregedoria são conduzidas por meio de sistemas informatizados, SEI, e-PAD, e-CGU, o que agiliza os procedimentos, coíbe fraudes processuais, mantém o sigilo necessário, além de otimizar o tempo e deixar os encaminhamentos eficientes e eficazes.

¹⁷ Corregedora- substituta, Jacyrema de Cassia Soares de Pinho, designada pela Portaria DIRAD/SUDAM nº 171, de 6 de agosto de 2024.

¹⁸ Keppler João Assis da Mota Junior, lotado na Coordenação de Planejamento Orçamentário da Coordenação-Geral de Planejamento Regional da Diretoria de Planejamento e Articulação de Políticas, Portaria DIRAD/SUDAM nº 48, de 06 de março de 2024 e Doris Sueli dos Santos Antunes, lotada à época, na Coordenação-Geral de Governança, Gestão Estratégica e de Desenvolvimento Organizacional do Gabinete, Portaria DIRAD/SUDAM nº 48, de 06 de março de 2024

¹⁹ Processos SEI nº 59004.001578/2024-71 e 59004.001396/2024-090.

A respeito das capacitações, treinamentos, integração e socialização, esta Corregedoria participou de eventos organizados pela CRG/CGU e pela Escola Nacional de Administração pública (ENAP), bem como por outras instituições que integram o SisCor, conforme abaixo relacionados:

- Workshop “Como prevenir e Combater o Assédio Sexual nas Instituições Públicas”.
- Curso E-PAD.
- Curso de Formação Completa da Área Correcional – PAD e PAR.
- Curso de Processo Administrativo Disciplinar-PAD.
- Curso Atividade Correcional- Visão Geral.
- Encontro Regional de Corregedorias Norte e Nordeste.
- Encontro Nacional de Corregedorias 2024.
- Oficinas de Orientação para Autoavaliação da Maturidade Correcional-2024.
- Palestra: Epad no auxílio à produção e gestão correcional- Novas funcionalidades.
- Palestra: Assédio Moral: precisamos falar sobre!
- Palestra: Efetividade na Apuração Correcional.
- Palestra: Cadeia de Custódia nas Provas Digitais.
- Palestra: Ética aplicada na Administração Pública: legalidade, conduta moral e atitude ética.
- Oficinas para a Avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0).

4.2 Infraestrutura

Para o bom e adequado funcionamento da Corregedoria, uma das medidas urgentes adotadas foi tirá-la da informalidade; pois a unidade funcionava, precariamente, na unidade em que o Corregedor-substituto estivesse lotado, o que gerava intranquilidade, intrigas e riscos à segurança e ao sigilo dos trabalhos.

Assim, um conjunto de solicitações à administração superior foi expedido objetivando a estruturação do espaço físico para o funcionamento da unidade²⁰, com a disponibilização de salas condizentes ao tamanho de sua responsabilidade e em conformidade com as normas aplicáveis à correição, como também, para o desenvolvimento das atividades das Comissões Processantes.

²⁰ Tratativas contidas em Processo SEI 002527/2023-86.

Em virtude da SUDAM estar readequando e renovando seus ambientes, a previsão da administração é de que 2025, a Corregedoria tenha o seu espaço físico ampliado, para o funcionamento integrado entre a Corregedoria e a comissão processante, além de uma sala de atendimento/espera, com todo o suporte necessário.

5 PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS INSTAURADOS

Com o levantamento realizado nos sistemas SEI e ePAD, verificou-se um considerável passivo correcional no sistema SEI, totalizando 76 processos, sem o devido tratamento, quer seja de cunho correcional, quer seja de matéria consultiva ou administrativa, muitos deles enviados de forma equivocada à Corregedoria.

Ademais, havia uma incompatibilização entre o SEI e o ePAD, muito mais em decorrência do tratamento adotado anteriormente, em que, primeiro, à alta gestão era informada da denúncia pela Ouvidoria, para depois ser encaminhada à unidade de correição, via SEI, ficando, muitas vezes, represada naquele sistema, independente se vindo via Fala BR, e-mail ou outro veículo de comunicação, perdendo-se com outras denúncias.

Esse trâmite foi modificado, como forma de cumprir preceitos normativos da CRG/CGU. Então, em alinhamento com a Ouvidoria, as denúncias que vierem pelo Fala BR serão exportadas diretamente para o Sistema ePAD e, posteriormente, para registro no SEI. O mesmo procedimento será adotado por notícia veiculada na mídia, por representação, que pode ser da Justiça (DPF/MP/TCU), por meio funcional (quando o próprio servidor identifica irregularidades de que teve conhecimento) ou, ainda, por trabalhos de auditoria interna ou externa.

Equacionada a questão e após o escoreito tratamento, atualmente, constam 32 processos no Sistema ePAD-CRG/SUDAM, dentre eles 2 foram avocados pela CRG/CGU, acompanhados por esta Corregedoria, prestando assessoramento a toda e a qualquer demanda, principalmente em caso de Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD). Ou seja, sob a responsabilidade

direta desta Corregedoria são 30 processos²¹, nenhum de responsabilização de entes privados (PAR), conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1 - Processos Demandados

| Análise Inicial de Admissibilidade/ Investigação Preliminar Sumária- IPS | | Análise concluída | | Processo Administrativo Disciplinar | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------|-----------|
| Aguardando análise | Em andamento ²² | Sem pendência de decisão | Com pendência de decisão | Em andamento ²³ | Concluído |
| 7 | 10 | 12 | 0 | 1 | 0 |

Fonte: Corregedoria/SUDAM.

Registra-se que as causas de arquivamento por ocasião dos Juízos de Admissibilidade, foram analisadas à luz de três variáveis:

- 1- Ausência de materialidade: Conduta praticada pelo agente que não repercute na esfera correccional.
- 2- Ausência de autoria: Conduta pode ser enquadrada como irregularidade, mas condições peculiares do processo impedem a identificação precisa do autor. Isso pode ocorrer quando muito tempo se passou desde o fato ou quando não há testemunhas ou documentos que permitam a identificação.
- 3- Economicidade: Foi alcançado o termo de prescrição apuratória ou quando a investigação é excessivamente custosa em relação aos seus benefícios.

6 ANÁLISE GERENCIAL QUANTO AOS PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES, PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS

A análise gerencial da situação encontrada na Corregedoria e as medidas para equacionar lacunas, problemas e obstáculos, partirá do tópico anterior, pois foi a partir da análise dos processos contidos no SEI e no ePAD, que a Corregedoria começou o seu trabalho de organização e desenvolvimento de suas ações, ainda

²¹ A escolha de servidores para participarem de procedimentos investigativo ou correccional é feita em comum acordo com a Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas-CGPES.

²² Três procedimentos investigativos estão sendo conduzidos por servidores de outras unidades.

²³ Portaria nº 1, de 16 de setembro de 2024, prorrogada pela Portaria nº 2, de 18 de novembro de 2024, constante em Processo nº 59004.001208/2022-72, ePAD 60983.

em fase de construção e detalhamento de procedimentos, para o seu pleno desenvolvimento, principalmente após ter alcançado o status de Unidade Correcional Instituída (UCI).

Com a inclusão dos processos contidos no SEI para o ePAD, verificou-se que o uso do SEI para os processos disciplinares assume papel secundário, haja vista que o ePAD oferece um conjunto de ferramentas capazes de facilitar os trabalhos da Corregedoria e das comissões processantes, oferecendo modelos, o passo a passo, assinaturas, migrações do que já fora produzido para outras peças, além de estar disponível à equipe da CRG/CGU, o que agiliza e uniformiza todo o procedimento, não obstante o SEI ainda ter grande utilidade para registros interno e comunicações com as outras unidades, sem que lhes seja dada publicidade a questões sensíveis, resguardando o sigilo do agente e o assunto da denúncia, minimizando, sobremaneira, as especulações e o conseqüente estresse institucional.

Contudo a migração entre os sistemas SEI e ePAD, e vice-versa, ainda não acontece, situação relatada, tanto pela Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC), quanto pela CRG/CGU, para que as atualizações sejam feitas, o quanto antes.

Uma questão que, à primeira vista, pode ser de menor importância, mas não o é, foi o trabalho de parceria com a CGTIC, para que fossem criados no Sistema SEI, “documentos específicos” para as demandas da Corregedoria, como também, a categoria no “nível de acesso: sigiloso/ reservado”, para Registro de Documentos Externo, com todas as hipóteses legais de enquadramento, pois, além de restringir o acesso desmedido e sem propósito, garante segurança e o resguardo da informação, padronizando os documentos da unidade.

Há de ressaltar, também, que a relação entre a Ouvidoria e a Corregedoria deve ser a mais estreita possível, haja vista que ambos são essenciais para a garantia da integridade pública.

Assim, as reuniões de alinhamento entre a Corregedoria e a Ouvidoria possibilitaram adequar procedimentos e fluxos e encerrar os que não estavam em conformidade com as normas da CGU, evitando o represamento das denúncias, sobreposições e conflitos internos. Além das reuniões, orientações e observações

feitas pela CRG/CGU são documentadas, para que não restem dúvidas ou ruídos de comunicação, além de formar uma memória institucional²⁴.

Com efeito, a ocorrência de conflitos de competência tem sido tema nas reuniões do Sistema de Integridade, objetivando equacionar os problemas e encontrar a conduta que melhor proporcione estabilidade e segurança institucional.

Sobre os temas das apurações, estas recaem sobre prováveis situações de assédio moral, descumprimento de normas, fraude, atividade incompatível, advocacia administrativa, conflito interpessoal, malversação do dinheiro público, desvio de função, inassiduidade habitual, procrastinação e desídia; tais questões são debatidas com a CGPES e a Assessoria de Comunicação para a realização de campanhas educativas (eventos, palestras, cartazes), além de serem discutidas nos encontros do Sistema de Integridade.

Para maior envolvimento e apoio da alta gestão em questões recorrentes ou declarada potencialidade lesiva, Notas Técnicas de Recomendação²⁵ ao Superintendente começaram a ser expedidas, para a devida apuração de eventuais ocorrências disciplinares, com respostas rápidas e eficazes.

Somado a isso, esta Corregedoria solicitou à apreciação do Comitê Interno de Governança (CIGOV/SUDAM), para a sua inclusão no art. 5º, da Portaria nº 78, de 28/12/2023, que instituiu o referido Comitê, no que concerne ao “assessoramento técnico e consultivo nos assuntos de sua competência”²⁶, considerando que o CIGOV tem como objetivo “proporcionar a melhoria da gestão e garantir as entregas da Sudam, com base nas boas práticas de Governança, Integridade, Gestão de Riscos, melhorias dos Controles Internos e Transparência”, sendo, portanto, relevante a inclusão desta unidade correcional para robustecer e disseminar a cultura de integridade e o aprimorando dos mecanismos de prevenção, detecção e correção de condutas ilícitas e antiéticas na Superintendência.

²⁴ Referência: Processo nº 59004.002495/2024-08.

²⁵ A primeira Nota Técnica de Recomendação ao senhor Superintendente versou sobre “Desvio de Função” (Processo SEI 59004.002387/2024-27.)

²⁶ SEI Processo nº 59004.002339/2024-39- Nota Técnica nº1 /2024-CRC/SUPERIN, Assunto: Inclusão da Corregedoria da SUDAM no Comitê Interno de Governança –CIGOC.

7 AÇÕES EXITOSAS

Sendo uma unidade correcional em processo de estruturação, somada à inexistência de um quadro de pessoal compatível para o desempenho de atividades complexas e sensíveis, conforme já explicitado, as ações implementadas e em curso²⁷ só foram possíveis pela parceria e boa vontade de servidores e gestores de outras unidades da SUDAM; comprometidos com a causa pública e que não medem esforços para o bom funcionamento da Corregedoria.

A começar pela parceria entre a CRG/SUDAM e a Coordenação-Geral de Pessoal (CGPES), que possibilita com que a formação das comissões e as procedimentos investigativos ocorram em clima de equilíbrio, sigilo e serenidade, pois a atividade só é levada a efeito e os servidores só são designados, após a anuência da Coordenadora-Geral²⁸, que acompanha de perto os procedimentos de cunho disciplinar que mereçam a sua atenção ou juízo, o que faz com que os trabalhos sejam céleres e eficazes.

O Sistema de Integridade é um ponto a ser destacado como ação exitosa, pois iniciou-se um processo de reuniões para a elaboração do Plano de Integridade da Sudam, referente ao período 2025/26, motivo de aprendizado e trocas de experiências, com a previsão de ações, monitoramento das atividades de cada unidade, além da previsão de eventos de integridade, com temas que abordarão o regime disciplinar.

As campanhas educativas e de sensibilização com a elaboração de designer gráfico para constar em folder, cartazes e informativos de internet, iniciou apresentando a Corregedoria aos servidores para, posteriormente, abordar o combate ao assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação, e ainda, sobre o desvio de função, ações realizadas em parceria com a Assessoria de Comunicação e Marketing Institucional (ASCOM)²⁹.

Esses informativos serviram de piloto para sentir a receptividade dos servidores e do público externo, com *feedbacks* positivos a iniciativa e que será

²⁷ Os detalhes das ações estão registrados em Processo SEI nº 59004.000618/2024-68, conforme citado na nota de rodapé nº10.

²⁸ Cynthia Moreira Sabino de Oliveira- Coordenação-Geral de Pessoal (CGPES).

²⁹ Conforme prevê a Portaria nº 27/2022, art.33- Transparência Ativa.

uma constante daqui para frente, além de ser incorporada ao Plano de Integridade da autarquia, versão 2025/2026.

Figura 2 – Informativo sobre a Corregedoria.



PREZADOS SERVIDORES,

Pela primeira vez, em sua longa jornada como órgão responsável pela promoção do desenvolvimento sustentável da Amazônia, a Sudam instituiu a sua Corregedoria nos moldes exigidos pelo Sistema de Corregedorias da Controladoria-Geral da União (CGU).

É um marco de extrema importância, orgulho para servidores e colaboradores que compõem a Sudam.

Juntamente com a Comissão de Ética, Auditoria e Ouvidoria o Sistema de Integridade da SUDAM está completo, e com um só objetivo:

Promover e garantir a plena aplicabilidade dos princípios institucionais e valores éticos, com justiça, imparcialidade e honestidade; frisando a primazia do interesse público sobre o privado.

CORREGEDORIA DA SUDAM

SUDAM
MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Fonte: Corregedoria e ASCOM/SUDAM.

Figura 3 – Informativo sobre Assédio Moral.



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SÃO CRIMES!

DENUNCIE

ouvidoria@sudam.gov.br
http://falabr.cgu.gov.br
CORREGEDORIA

SUDAM
MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL
GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Fonte: Corregedoria e ASCOM/SUDAM.

Figura 4 – Informativo sobre Desvio de Função.



Fonte: Corregedoria e ASCOM/SUDAM.

Os Documentos da Corregedoria que tramitavam no SEI eram de conhecimento público, procedimento que foi revisto por esta Corregedoria, tendo solicitado ao setor de informática as devidas adaptações e inclusões, tais como:

- 1- Acesso aos processos da Corregedoria somente com senha, sendo bloqueado com chave de sigiloso-reservado ou restrito.
- 2- Credencial de acesso fornecida pela autoridade de corregedoria, somente a pessoa previamente definida e sem acesso a unidade a qual ela pertence.
- 3- Inclusão no SEI dos seguintes módulos referentes as atividades correccionais:

CORREIÇÃO

- Demandas diversas
- Investigação Preliminar Sumária
- Processo Administrativo de Responsabilidade
- Processo Administrativo Disciplinar
- Sindicância Acusatória
- Sindicância Investigativa
- Sindicância Patrimonial

- Termo de Ajustamento de Conduta

DEMANDA EXTERNA - Documentos Sigilosos

A elaboração de guias e normativos é uma ação que está no radar desta unidade, sendo motivo de reuniões frequentes com a CGEST³⁰ para o estabelecimento de consenso quanto à formalização de fluxos e procedimentos da CRG.

A começar pelos Critérios de Priorização de Análise de Demandas Correcionais, com a proposta de ser implementado, tão logo finalize o tratamento do passivo correcional existente na unidade, sem desconsiderar as questões urgentes, enquanto documento interno da Corregedoria para fins de organização, isenção e imparcialidade.

Outra ação em parceria com a CGEST foi a elaboração do Mapeamento de Processos da Corregedoria³¹, com o preenchimento de quesitos e consolidação de informações dos processos identificados na unidade, totalizando 11 (onze) processos. Em seguida, atribuiu-se notas nas Escalas de Impacto, nos Objetivos Estratégicos e Urgência de Mapeamento, em que informações foram adicionadas, como as competências regimentais relacionadas e os produtos de cada processo.

Os resultados obtidos com esse trabalho serão utilizados para a elaboração da Carteira de Processos Críticos da Sudam.

Quadro 2 – Mapeamento de Processos da Corregedoria.

| Mapeamento de Processos da Corregedoria | | | | | | |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|
| Nº | Nome do Processo | Impacto nos Objetivos Estratégicos | Urgência de Mapeamento | Competências Regimentais relacionadas | Produtos | Gestão de processos ou Força de Trabalho |
| 1 | Elaboração e Monitoramento de Plano de Ação da Corregedoria | 1 | 3 | Art. 15, I, IX | Plano de Ação / Relatório | Gestão de Processos |
| 2 | Acolhimento das Denúncias | 1 | 3 | Art. 15, I, III, VIII | Denúncia Acolhida | Gestão de Processos |
| 3 | Priorização da Admissibilidade Correcional | 2 | 3 | Art. 15, I, VIII | Matriz de Priorização preenchida | Gestão de Processos |
| 4 | Análise Inicial de Admissibilidade | 1 | 3 | Art. 15, I, III, VIII | Nota Técnica de Admissibilidade | Gestão de Processos / Força de Trabalho |

³⁰ Reuniões com Fernando Ramos- Coordenador-Geral de Governança, Gestão Estratégica e Desenvolvimento Organizacional – CGEST.

³¹ Em reunião realizada em 27/06/2024, sobre Metodologia de Gestão de Processos e construção da planilha dos processos da Corregedoria.

| | | | | | | |
|----|----------------------------------------------|---|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------------|
| 5 | Investigação Preliminar Sumária | 1 | 3 | Art. 15, I, IV, VIII | Nota Técnica | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 6 | Processo Administrativo Disciplinar | 3 | 3 | Art. 15, I, IV, V, VIII | Portaria (Julgamento) | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 7 | Processo Administrativo de Responsabilização | 3 | 3 | Art. 15, I, IV, V, VI, VIII | Portaria (Julgamento) | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 8 | Termo de Ajustamento de Conduta | 3 | 3 | Art. 15, I, IV, VIII | Termo Assinado | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 9 | Sindicância Patrimonial | 1 | 3 | Art. 15, I, IV, VIII | Nota Técnica | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 10 | Sindicância Investigativa | 1 | 3 | Art. 15, I, IV, VIII | Nota Técnica | Gestão de Processos / Força de Trabalho |
| 11 | Sindicância Acusatória | 1 | 3 | Art. 15, I, IV, VIII | Nota Técnica | Gestão de Processos / Força de Trabalho |

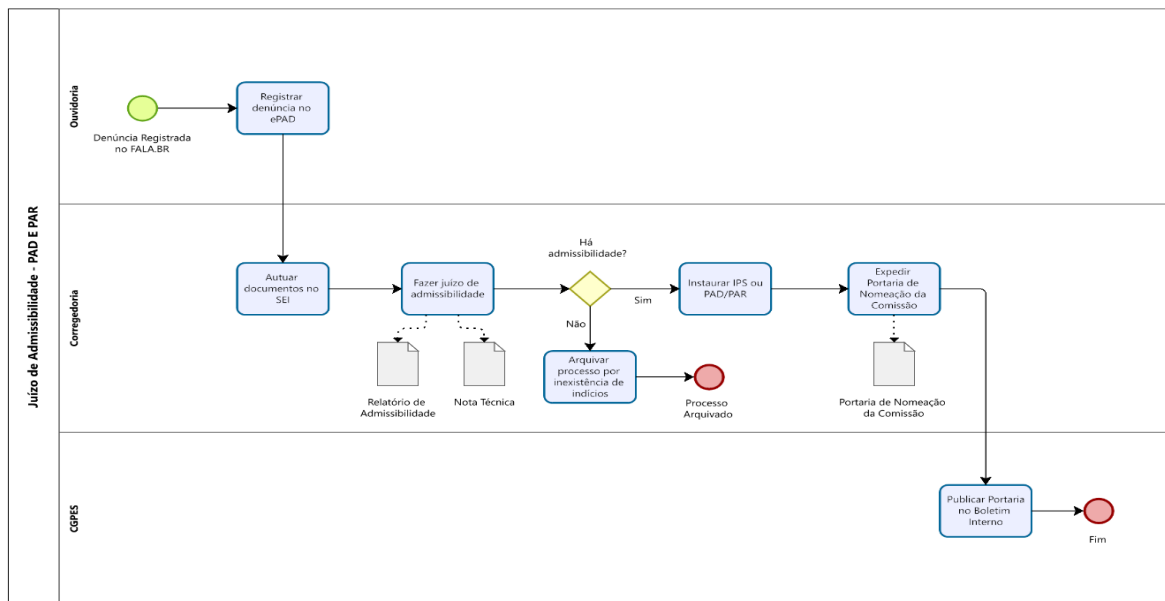
Fonte: Corregedoria e CGEST/SUDAM.

Com base no Mapeamento de Processos, elaborou-se o Fluxograma do Juízo de Admissibilidade, constante no item 4, do quadro acima, o primeiro a ser elaborado pela Corregedoria, com Planilha de Detalhamento de Processos e Orientações do Fluxo³², ação que constou no Plano de Providência da Corregedoria- CRG/CGU: 2024³³.

³² Fluxos de Trabalho das Atividades Correcionais: JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE, elaborado em conjunto com a CGEST, com o desenvolvimento de David Mourão Ayan, Assessor Técnico da CGEST, publicado no Boletim Interno da SUDAM, em 18.11.2024, registro no SEI 59004.002379/2024-81.

³³ Plano de Providência da Corregedoria- CRG/CGU: 2024- Ponto de Controle: 8.11.2024, lançado no Sistema eCGU, em 07.11.2024.

Figura 5 – Fluxograma de Juízo de Admissibilidade.



Fonte: Corregedoria e CGEST/SUDAM.

No âmbito externo, estabeleceu-se um estreitamento nas relações entre a Corregedoria da SUDAM e a Corregedoria-Geral da União (CGU/CGU), o que tem sido de suma importância e extremamente proveitoso, com a comunicação sendo estabelecida por meio de reuniões presenciais e virtuais, em cursos, contatos por *e-mail* e *whatsapp*, o que facilita as orientações do órgão central, esclarecimento de dúvidas, encaminhamentos e ensinamentos, fornecidos em tempo real, que não mede esforços para estar sempre presente na vida da CRG/SUDAM³⁴, além do constante incentivo e reconhecimento do que vem sendo implementado. Sem essa abertura via comunicação eficaz, nada seria possível.

As reuniões de Avaliação e Acompanhamento da Gestão Correcional das Unidades do SISCOR, com a elaboração do Plano de Providências de Curto Prazo é um bom exemplo de que as supervisões do órgão central, ao mesmo tempo em que orienta, corrige rotas e acelera a evolução da unidade, pois tudo é feito com tranquilidade, contínuas orientações, planejamento, em tempo razoável, favorecendo o reconhecimento de onde estamos e aonde devemos chegar.

De igual importância, por acreditar no poder transformador da aprendizagem para a assimilação de informações, construção de habilidades e

³⁴ Por intermédio da Coordenação-Geral de Supervisão do SISCOR/Diretoria de Articulação, Monitoramento e Supervisão do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

desenvolvimento de competências, além do ganho de qualidade que o trabalho em equipe proporciona, a CRG/SUDAM procurou outras Corregedorias já instituídas e posicionadas em patamar de excelência, tais como: Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional (CRG/MIDR); Polícia Rodoviária Federal-Superintendência do Pará; Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE) e Caixa Econômica Federal-Norte, que se colocaram à disposição para ajudar os trabalhos da CRG/SUDAM e que tem sido uma constante.

8 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES PARA SUPERÁ-LAS

Em que pese esta Corregedoria ser uma unidade que está em processo de estruturação, com todas as atribuições, desafios e dúvidas que uma situação dessa natureza vivencia, sem dúvida alguma a que se destaca como dificuldade enfrentada é contar com a lotação de uma única pessoa, algo até então, inconcebível, em se tratando do setor responsável pelo atendimento de demandas que tratem da apuração de irregularidades, bem como de medidas de caráter preventivo, constituindo-se como um dos pilares da integridade para a boa Administração Pública.

A carência de pessoal prejudicou a análise e a avaliação (profundidade, caminhos e riscos) das fraudes e corrupção, evidenciando as unidades com maior incidente de dano ou prejuízo à instituição, para que a Corregedoria elabore planos efetivos, com impacto duradouro.

Embora a Corregedoria tenha se deparado, em um primeiro momento, com a resistência dos servidores designados para integrarem Comissões Processantes ou conduzirem Investigação Preliminar Sumária (IPS), em alguns casos, com a intervenção de suas chefias para que não participassem, isso foi sendo atenuado até o ponto de sentirem-se confortáveis em realizar tão nobre tarefa, o que se atribui, em grande parte, as seguintes medidas adotadas: apoio da Superintendência³⁵, parceria com a CGPES, supervisão constante por parte desta

³⁵ Reuniões realizadas com Shirley Rosana Ribeiro Pereira- Chefe de Gabinete e/ou Eliana Garcia da Silva- Assessora Técnica, colocando-as a par de situações conflituosas ou que necessitassem de autorizações ou encaminhamentos, com deliberações conjuntas, sempre em prol da autarquia.

unidade, com reuniões de apresentação, encontros, compartilhamento de material e atendimento das demandas.

O respaldo da alta gestão aos trabalhos da Corregedoria é imprescindível, pois o compromisso e o apoio do corpo diretivo, robustece a formação da cultura de integridade institucional, fator motivador para a adesão dos servidores da SUDAM. Sem o envolvimento dos gestores às ações da Corregedoria, os servidores estarão mais suscetíveis a desrespeitarem normas e regras, ou o que é pior, a acreditar que suas irregularidades são aceitas ou não são observadas e, por isso mesmo, não receberão nenhum tipo de sanção disciplinar.

Acredita-se que a liderança da alta gestão é o que confere identidade e sedimenta a cultura de uma instituição, influenciando e motivando, muito mais pelo exemplo positivo, para que condutas reprováveis ou ilegais não sejam toleradas, mesmo diante de problemas ou desafios.

Medidas preventivas são comprovadamente eficazes e, por isso mesmo, merecem atenção, a partir de temas que foquem nos indícios e riscos para a autarquia, até àqueles que, porventura, ensejem em ações de responsabilidade civil e penal.

Assim, algumas ações serão realizadas, de forma sistêmica e integrativa, vislumbrando que a equipe já conta com um quantitativo desejável, conforme explicitado no quadro abaixo:

Quadro 3 – Previsão de Ações-2025.

| Ações | Unidade responsável | Prazo para execução 2025 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Composição de servidores, terceirizados e estagiários | DIRAD CGPES | Até o final de 2025 |
| Análise e Avaliação dos riscos de fraude e corrupção | CRG e unidades | 2º semestre |
| Emissão de recomendações ao Superintendente, solicitando providências, com base nas denúncias, achados de Auditoria, entre outros fatos irregulares com caráter disciplinar | CRG Superintendência | 1 por semestre, com a possibilidade de aumentar o quantitativo, sempre que o fato colocar em risco a integridade da SUDAM |
| Reuniões prévias a respeito de situações, condutas e formas de equacionar problemas de irregularidade ou ilícito (servidores ou entes privados) | CRG, Superintendência DICOL CGPES | 1 por semestre, com a possibilidade de aumentar o quantitativo, sempre que o fato colocar em risco a integridade da SUDAM |

| | Unidade detentora do caso | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Realização de encontros (Reuniões, Palestras, treinamentos, Foro de debates-preventivos e/ou corretivos) | CRG, juntamente com as unidades de Integridade | 1 por semestre |
| Site/link CRG atualizado (legislação, notícias, links de outros sites/Pergunte aqui/Como fazer a denúncia/ Notas técnicas da CGU/ Informes e avisos) | CRG e ASCOM | 1º semestre/2025, com atualizações |
| Campanhas Educativas: Notas explicativas (cards, folders, cartazes, Pop up) | CRG ASCOM CGPES | 2 por semestre ou mais, a depender da necessidade ou orientação da CRG/CGU |
| Reuniões de nivelamento, ajustes e propostas | CRG Sistema de Integridade | 1 por trimestre |
| Participação em Cursos e Treinamentos | CRG | 2 por trimestre |

Fonte: Corregedoria/SUDAM.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Corregedoria desempenha um papel importante para o pleno desenvolvimento e amadurecimento da SUDAM, enquanto um dos pilares que sustentam e promovem a cultura de Governança, Riscos, Conformidade e Integridade, no contexto da atuação institucional, alinhada aos princípios constitucionais que orientam a Administração Pública.

Na verdade, o estabelecimento de um conjunto de ações que gerem valor e cujas respostas devem ser efetivas às demandas de interesse público, orbitam no mesmo ambiente das condutas incorretas e antiéticas, o que, portanto, não devem mais ser aceitas ou toleradas, sob nenhuma hipótese, e isso só acontecerá se no ambiente institucional a integridade, a transparência e a excelência, estiverem sedimentadas e preservadas na cultura organizacional, estimulando o comportamento ilibado, além de medidas de prevenção, apuração e responsabilização; constituindo-se em um ambiente institucional saudável, inclusivo e enriquecedor.

A preocupação com a imagem institucional e com a vida dos servidores deve ser constante e um dever de todos aqueles que fazem parte da SUDAM, formando um sistema sustentável para a promoção de princípios e valores éticos,

justos, imparciais e honestos; priorizando o interesse público sobre o privado, sendo basilar a participação e o apoio da alta gestão nas ações da Corregedoria, priorizando a prevenção, com medidas pedagógicas que fortaleçam a probidade administrativa.

O importante para esta Corregedoria é prezar pela conduta ética e imparcial, estimulá-la de todas as formas, combatendo as ilicitudes e os comportamentos inadequados, cientes de que: muitas vezes para fazermos a coisa certa, temos que tomar decisões difíceis.