

CONSAD/COR

Relatório de Atividades Correcionais

2/2024

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	3
1. PRINCIPAIS AÇÕES EXITOSAS (2/2024):	4
1.1. RECONDUÇÃO DA CHEFE DA CORREGEDORIA	4
1.2. SEMINÁRIO DE ENFRENTAMENTO À CORRUPÇÃO.....	5
1.3. CAMPANHA SOBRE PERÍODO ELEITORAL:	6
1.4. CRIAÇÃO DO FÓRUM DAS CORREGEDORIAS DE ESTATAIS	7
1.5 CRIAÇÃO DE INDICADOR DA CORREGEDORIA	7
2. MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)	8
3. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO	10
4. CORREIÇÃO EM DADOS	10
4.1 PROCESSOS RECEBIDOS EM 2º/2024.....	11
4.2 NOTAS TÉCNICAS E RESULTADOS	14
5. ORIENTAÇÕES DE GESTÃO – 2º SEMESTRE DE 2024	17
6. PRINCIPAIS DESAFIOS	18
7. PLANO DE AÇÃO PARA O 2025	19

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este documento visa expor as principais iniciativas conduzidas pela Corregedoria – Consad/COR ao longo do segundo semestre de 2024 (2/2024). O propósito é oferecer um panorama detalhado das atividades realizadas, abordando os desafios enfrentados e as medidas adotadas, em conformidade com as diretrizes da Portaria Normativa nº 27 da Controladoria-Geral da União (CGU), que estabelece os parâmetros básicos para a elaboração do relatório de gestão correcional.

No segundo semestre de 2024, a Corregedoria concentrou seus esforços na execução de suas atividades finalísticas, com ênfase na condução de procedimentos voltados à promoção da integridade e à responsabilização administrativa. Essas ações englobaram a análise criteriosa de denúncias e representações funcionais, a realização de juízos de admissibilidade, investigação de irregularidades e a instauração de processos acusatórios tanto de agentes públicos quanto de pessoas jurídicas, além do acompanhamento e avaliação dos relatórios conclusivos elaborados pelas comissões designadas. Os dados serão apresentados em seção específica neste relatório.

Nesse contexto introdutório, é oportuno ressaltar as informações obrigatórias previstas pela Portaria Normativa CGU nº 27 da CGU:

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 correccionais 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 encaminhado anualmente à autoridade máxima do órgão ou entidade a que esteja vinculada a unidade setorial de correição, sendo o prazo máximo para entrega até cada data de um ano de mandato do seu titular.

Para melhor exposição das atividades desenvolvidas e resultados obtidos no referido semestre, e o atendimento da Portaria Normativa 27 da CGU, serão elencados 7 (sete) tópicos centrais, os quais serão detalhados durante este relatório.

1. PRINCIPAIS AÇÕES EXITOSAS (2/2024):

1.1. RECONDUÇÃO DA CHEFE DA CORREGEDORIA

Em outubro de 2024, a Corregedora Vanessa Costa Tolentino foi reconduzida ao cargo, para seu terceiro mandato junto à unidade correcional da Codevasf, o novo mandato de dois anos finda em outubro de 2026. Essa continuidade na liderança reflete o reconhecimento do trabalho significativo desenvolvido sob sua gestão. Conforme destacado em relatórios anteriores, os últimos quatro anos representaram um período de profundas transformações e avanços para a Corregedoria, marcados por iniciativas que elevaram o padrão de integridade e eficiência dos processos correccionais na Codevasf.

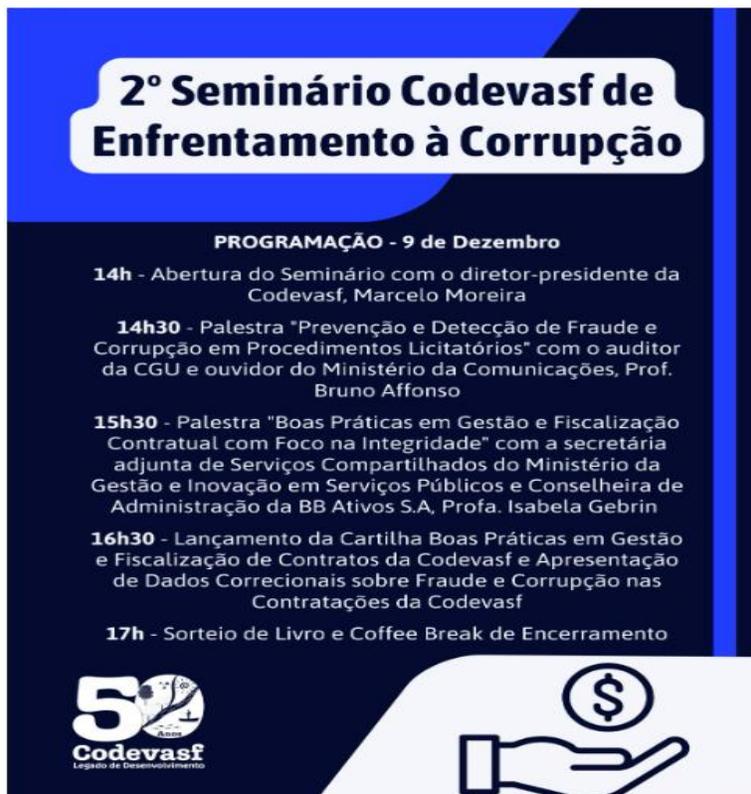
Entre as principais mudanças implementadas no segundo mandato, destacam-se a atualização da Norma de Apuração Correcional, que trouxe maior alinhamento às melhores práticas do setor, tendo como norte o CRG-MM. Além disso, a Corregedoria criou e executou o projeto denominado “Reuniões Dirigidas”, iniciativa que foi reconhecida nacionalmente ao receber o prêmio "Boas Práticas Correccionais" pela Controladoria-Geral da União (CGU) em 2023. Outra medida de destaque foi a criação do Ato do Corregedor, que materializou a competência deliberativa do Corregedor da Codevasf, ato administrativo essencial para a efetivação das competências atribuídas à Corregedoria pela Norma N-359. A reestruturação organizacional que resultou no aumento de produção efetiva dos empregados, capacitação direcionada aos temas relacionados às respectivas atividades, sem citar a relevância da segregação de funções e da imparcialidade nos procedimentos correccionais.

Ademais, visando maior eficiência e celeridade dos processos correccionais, foi proposto ao diretor-presidente a criação da Comissão Permanente Correcional, ação prontamente acatada, por meio da decisão nº 395/2023, fortalecendo a governança interna e a capacitação anual destes empregados selecionados e avaliados previamente pela Corregedoria de acordo com o perfil técnico e comportamental. Estes têm o compromisso de atuarem como membros das comissões investigativas e processantes, e concomitantemente como agentes de integridade na instituição.

Além disso, diversas ações internas foram realizadas para consolidar um ambiente de maior integridade e transparência, alinhando a Codevasf às exigências de governança pública e fortalecendo sua reputação institucional, como a proposição de criação do Comitê de Integridade, decisão nº 1105/2023 e das unidades internas da Corregedoria, de investigação (Consad/COR/UIV) e de processos (Consad/COR/UPJ). Essas conquistas demonstram o

compromisso contínuo com a excelência no exercício da função correcional e o papel estratégico da Corregedoria no aprimoramento das atividades institucionais.

1.2. SEMINÁRIO DE ENFRENTAMENTO À CORRUPÇÃO



Em parceria com a Secretaria de Integridade e executando o plano de comunicação elaborado para o ano de 2024, a Corregedoria promoveu mais uma edição do Seminário de Enfrentamento à Corrupção em 9 de dezembro, data simbólica que celebra o Dia Internacional de Combate à Corrupção. Este evento, de extrema relevância, reforça o compromisso institucional com a transparência e a integridade, elementos fundamentais para o fortalecimento da gestão pública.

Durante o seminário, foram discutidos temas relevantes, como a prevenção e a identificação de fraudes em procedimentos licitatórios, evidenciando a importância de mecanismos de controle eficazes. A Corregedoria também apresentou um panorama detalhado dos resultados alcançados em 2024, destacando o recebimento de 56 denúncias e representações ao longo do ano. Um ponto de destaque foi o avanço significativo nas apurações relacionadas à responsabilização de pessoas jurídicas (PAR), com 14 representações registradas, 6 processos instaurados e 9 em andamento. Mais informações em:

<https://www.codevasf.gov.br/noticias/2024/codevasf-realiza-2o-seminario-de-enfrentamento-a-corrupcao-evento-abordou-prevencao-e-deteccao-de-fraudes-e-boas-praticas-em-gestao-e-fiscalizacao>

A colaboração ativa dos empregados, especialmente daqueles que atuam diretamente em processos licitatórios (1ª linha), é essencial para o sucesso das iniciativas de integridade da Codevasf. Esses profissionais estão na linha de frente da administração de contratos e da seleção de fornecedores, áreas suscetíveis a tentativas de fraudes. A conscientização e o engajamento desses colaboradores fortalecem os mecanismos de controle interno e ampliam a capacidade da empresa de identificar e mitigar riscos de irregularidades. Além disso, a apuração rigorosa de denúncias e fraudes não apenas corrige desvios, mas também contribui significativamente para preservar e reforçar a imagem institucional da Codevasf como uma organização comprometida com a transparência e a governança responsável.

1.3. CAMPANHA SOBRE PERÍODO ELEITORAL:



Em parceria com a Secretaria de Integridade (PR/SI) e em atuação preventiva a partir de riscos identificados, a Corregedoria promoveu a divulgação de cartazes sobre condutas a serem evitadas e coibidas durante o período eleitoral, ou seja, os cartazes tiveram o mote de registrar que a Codevasf adota uma postura de absoluta neutralidade em relação às eleições e partidos políticos e espera que todos empregados e colaboradores hajam da mesma forma, assim como relembrou a necessidade de consulta à cartilha de integridade no período eleitoral, lançada por ocasião do evento de governança ocorrido em agosto de 2024 pelo Consad.

Na oportunidade também foi minutada uma CI para encaminhamento pelo diretor-presidente à gestão com orientações de como proceder durante o período das eleições.

1.4. CRIAÇÃO DO FÓRUM DAS CORREGEDORIAS DE ESTATAIS

A primeira reunião dos corregedores de estatais, realizada em 29 de outubro de 2024 na DATAPREV, marcou um importante passo para o fortalecimento da atuação correcional nas empresas públicas. O encontro teve como objetivo principal debater as particularidades legais e operacionais das ações disciplinares nesses órgãos. Além disso, foi proposta a criação de um fórum permanente para promover eventos, intercâmbio de experiências e a formulação de normas que possam orientar a atuação conjunta com o órgão central do Sistema de Correição (SISCOR).

Um dos temas centrais discutidos foi a complexidade inerente ao regime jurídico dos empregados públicos, que conjugam elementos do regime celetista com normas de direito público. Essa dualidade impõe desafios significativos na apuração de responsabilidades, exigindo um aprofundamento técnico e normativo para lidar com situações disciplinares de maneira aderentes entre os institutos. Nesse sentido, a reunião destacou a necessidade de uniformizar entendimentos e práticas para assegurar maior coerência na condução de processos correccionais.

A padronização de procedimentos foi enfatizada como um meio de aprimorar tanto a eficiência quanto a segurança jurídica dos processos disciplinares. Ao compartilhar experiências e alinhamentos entre as diversas estatais, espera-se não apenas uma maior celeridade nas apurações, mas também a garantia de que as decisões sejam fundamentadas em critérios objetivos e consistentes. Essa uniformização é fundamental para reduzir os riscos de controvérsias judiciais, que muitas vezes decorrem de interpretações divergentes das normas aplicáveis.

O fortalecimento do diálogo entre corregedores de diferentes estatais também foi apontado como uma estratégia essencial para superar desafios comuns e consolidar boas práticas. A criação do fórum permanente pode contribuir para a construção de um ambiente colaborativo e para a difusão de soluções inovadoras. Assim, encontros como esse se tornam imprescindíveis para fomentar uma cultura de integridade, transparência e responsabilidade nas estatais.

1.5 CRIAÇÃO DE INDICADOR DA CORREGEDORIA

Em meados de outubro, a Corregedoria, em parceria com a Área Estratégica, desenvolveu um indicador de assuntos recorrentes nas denúncias recebidas. Este indicador tem como

finalidade principal analisar o conteúdo das denúncias recebidas, categorizando-as por temas, de modo a identificar os assuntos mais frequentes em diferentes eixos de atuação.

A iniciativa busca alcançar diversos objetivos estratégicos, como:

1. **Detectar infrações e comportamentos frequentes:** Mapear quais tipos de irregularidades ou questões são mais reportados, permitindo agrupá-los em áreas específicas organizadas por eixos temáticos, tais como pessoas, licitações, contratos e outros.
2. **Identificar e monitorar motivos predominantes das denúncias:** Acompanhar as principais causas que motivam os relatos, proporcionando uma visão detalhada dos desafios enfrentados em cada área.
3. **Priorizar ações investigativas e corretivas:** Direcionar esforços para investigar e corrigir as situações mais críticas, garantindo maior eficácia no tratamento de denúncias.
4. **Detectar padrões e prevenir infrações:** Utilizar a identificação de padrões recorrentes para agir de forma preventiva, reduzindo a reincidência de irregularidades.
5. **Apoiar a alocação de recursos e melhoria contínua:** Funcionar como uma ferramenta estratégica para otimizar a distribuição de recursos, além de subsidiar a elaboração de planos de ação que promovam melhorias nos processos institucionais.

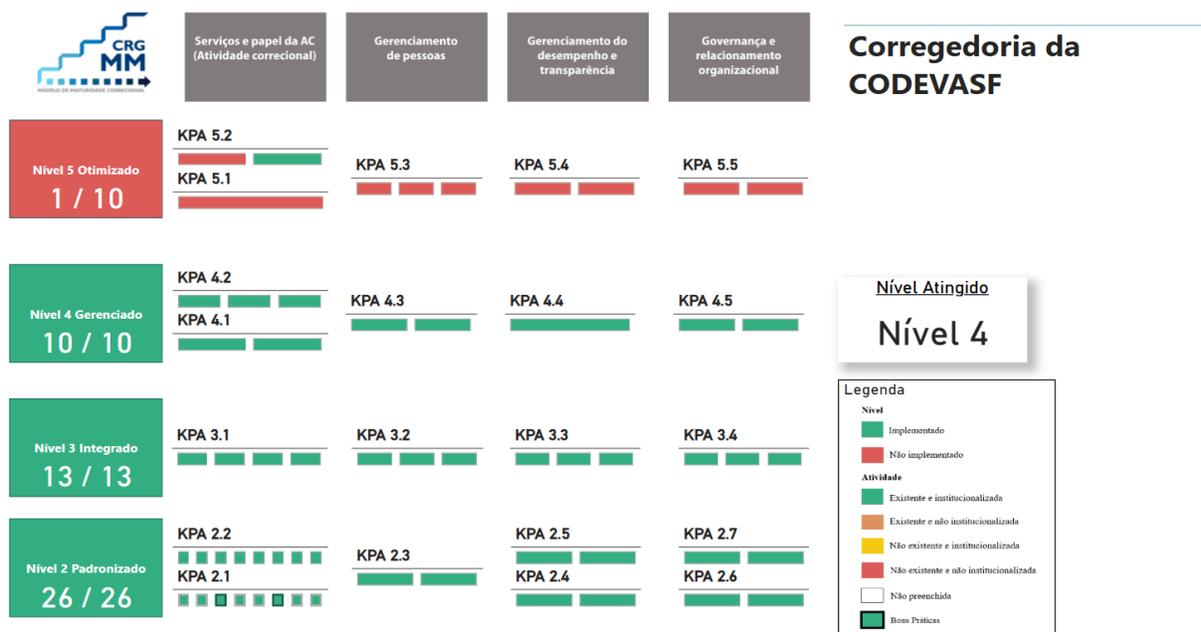
2. MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)

A avaliação do modelo de maturidade organizada pela Controladoria-Geral da União (CGU) é um processo estruturado para medir o grau de desenvolvimento, efetividade e institucionalização das atividades de governança, controle interno e gestão pública nos órgãos e entidades da administração pública federal, tem o objetivo de fortalecer os processos internos e assegurar a conformidade com padrões institucionais. Essa avaliação busca também identificar o nível de aderência às boas práticas e a padrões estabelecidos, analisando como as organizações públicas implementam e integram processos essenciais para o alcance de seus objetivos e a prestação de serviços de qualidade à sociedade.

Em julho de 2024, a Corregedoria da Codevasf realizou o preenchimento, via sistema e-CGU (antigo e-aud), das informações necessárias à avaliação de seu modelo de maturidade. Durante dois anos, foi implementado um plano de ação estratégico que buscou suprir mais de 52 evidências exigidas para atender aos critérios de avaliação. Como parte desse esforço, foram

apresentados 118 documentos, essenciais para comprovar a existência e a institucionalização das atividades consideradas indispensáveis ao funcionamento da organização.

Como resultado do engajamento da equipe na meta traçada (nível 4, adequado ao porte da Codevasf), a Corregedoria da Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba (Codevasf) alcançou o **nível 4 de maturidade correcional** na 3ª edição da avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM) dentre os 5 níveis possíveis. Esse resultado destaca a evolução significativa da Codevasf em relação à gestão correcional, demonstrando um compromisso consolidado com a eficiência, transparência e aprimoramento institucional.



Entre as **217 unidades correcionais de órgãos e entidades da administração pública federal** avaliadas, apenas **duas atingiram o nível máximo (nível 5)** e **outras duas, incluindo a Codevasf, conquistaram o nível 4**. Esse desempenho coloca a Companhia em um seletivo grupo de instituições que se destacam pelo alto grau de conformidade e institucionalização das práticas correcionais. Em comparação, 19 unidades obtiveram o nível 3, 30 ficaram no nível 2 e 164 no nível 1, evidenciando o desafio de atingir os níveis mais avançados.

Essa conquista reforça a posição da Codevasf como referência em governança e integridade, refletindo o esforço contínuo em fortalecer os processos de controle interno e boas práticas administrativas, conforme destaca a matéria disponibilizada em: <https://www.codevasf.gov.br/noticias/2024/codevasf-alcanca-nivel-4-em-maturidade-correcional>.

Vale lembrar que, de acordo com a PN CGU nº 27/2022, o CRG-MM é instrumento prioritário de gestão correcional e é utilizado como subsídio para tomada de decisão e avaliação de desempenho do titular da unidade setorial de correição, inclusive para fins de capacitação (artigo 25).

3. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO

As atribuições e responsabilidades da Corregedoria têm se intensificado e se tornado mais especializadas em razão de avanços como a implementação do Modelo de Maturidade Correcional – CRG-MM da Controladoria-Geral da União (CGU) e a atualização da Norma de Apuração Correcional (N-359). A reconfiguração da área, por meio do processo nº 59500.001504/2023-53 e parcialmente aprovada pelo novo Regimento Interno da Codevasf, trouxe importantes inovações, como a criação de unidades correcionais de processos investigativos Consad/COR/UIV e a de processos acusatórios Consad/COR/UPJ.

A criação das unidades correcionais foi um marco para organizar os trabalhos e implementar a política de segregação de funções, fortalecendo a governança e a transparência. Além deste avanço, foi realizado o dimensionamento prévio da força de trabalho, em 2023, em parceria com AA/GGP/URT, que apontou a necessidade de 14 empregados para a composição ideal da equipe da Consad/COR. Tal planejamento reflete a busca por maior eficiência e capacidade técnica, alinhada às exigências do modelo de maturidade correcional.

Apesar dos esforços de reestruturação, a Corregedoria enfrenta hoje um quadro de pessoal insuficiente para atender às suas demandas, que será abordado no tópico 6 ‘Principais Desafios’. Atualmente, a equipe é composta por apenas 6 (seis) analistas, distribuídos entre as duas unidades (Consad/COR/UIV e Consad/COR/UPJ), um assistente técnico e a corregedora (Consad/COR). Vale lembrar que não há unidades correcionais descentralizadas nas Superintendências Regionais e nos Escritórios de Apoio.

4. CORREIÇÃO EM DADOS

De acordo com o art. 11 do novo Regimento Interno da Codevasf, aprovado em 10 de abril de 2024, compete à Corregedoria, entre outros:

- Realizar juízo de admissibilidade das denúncias que informem a ocorrência de suposta infração correcional;
- Instaurar, delegar, acompanhar e supervisionar os procedimentos correcionais;
- Julgar os Relatórios Finais das Investigações Preliminares Sumárias (IPS) e das Sindicâncias Patrimoniais (Sinpa);
- Analisar relatórios finais das Comissões de procedimentos correcionais;
- Encaminhar, após análise técnica, o relatório final das comissões de Processo Administrativo Sancionador (PAS) e Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) ao diretor-presidente, para julgamento;
- Propor e celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC);

Para tanto, como dispõe o art. 10 da Resolução nº 48 CGPAR/2023, apresentamos os resultados referentes aos tópicos acima no que diz respeito aos procedimentos de apuração instaurados, resultados obtidos e penalidades aplicadas no exercício da atividade correcional durante o segundo semestre de 2024:

Art. 10. Compete à corregedoria: (...)

VI - elaborar relatório, com periodicidade mínima anual, sobre suas atividades contendo, no mínimo, dados consolidados sobre:

- a) os procedimentos de apuração;
- b) os resultados de apurações concluídas; e
- c) as penas aplicadas no exercício da atividade correcional.

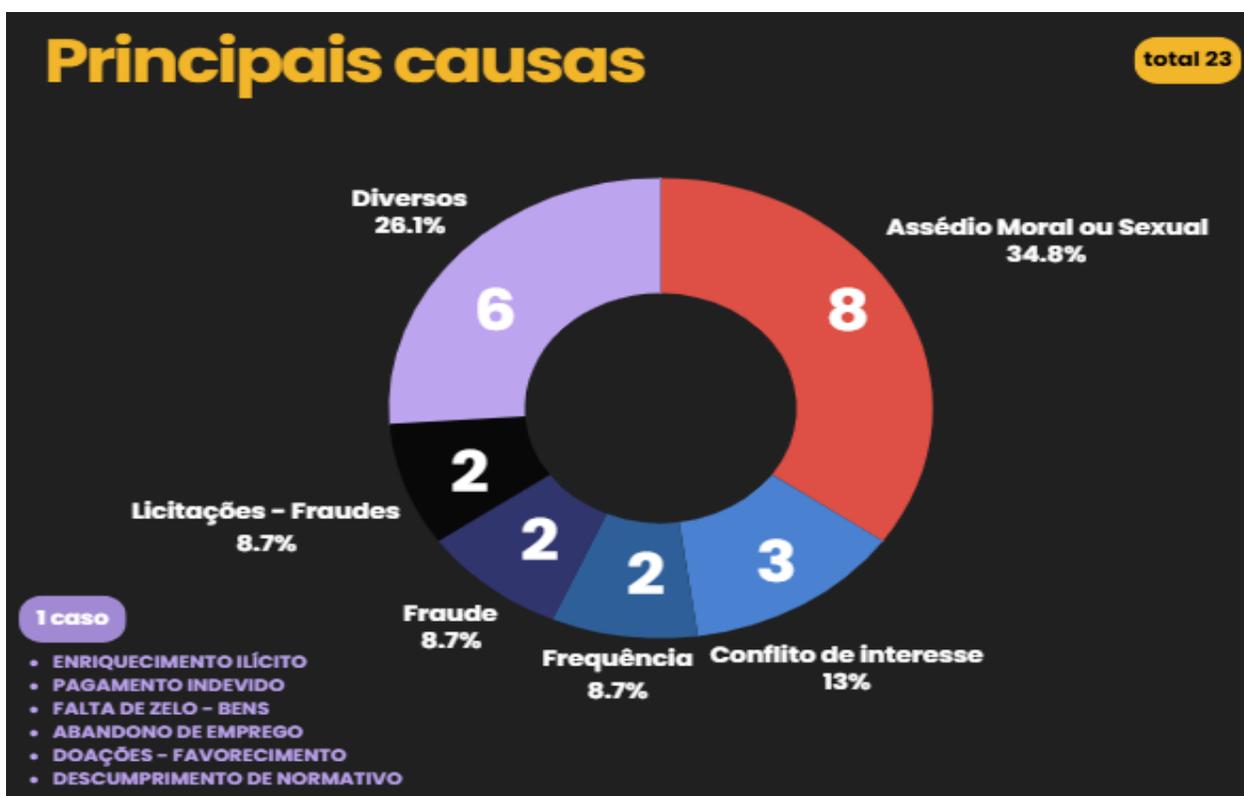
Segue abaixo os dados extraídos da planilha, assim como algumas informações já tratadas, de acordo com o apresentado, em respeito à Portaria Normativa 27, incisos III e IV.

4.1 PROCESSOS RECEBIDOS EM 2º/2024



No segundo semestre de 2024, foram recebidos 23 processos para apuração, divididos em 7 representações e 16 denúncias. Entre as denúncias, observa-se uma significativa participação anônima, o que reforça a necessidade de mecanismos que resguardem a confidencialidade e estimule a comunicação de irregularidades.

O número reduzido de representações, por outro lado, sugere um desafio cultural no ambiente organizacional. A baixa adesão a esse tipo de registro pode indicar uma falta de confiança ou conhecimento por parte dos empregados em relação à importância do papel de cada um na manutenção da integridade institucional. Esse fato evidencia a necessidade de iniciativas educativas e de conscientização voltadas para o fortalecimento da ética e da transparência.



A classificação apresentada no gráfico acima reflete exclusivamente a análise preliminar realizada pela Ouvidoria e não estabelece, de forma definitiva, o enquadramento das condutas denunciadas. Após a apuração detalhada pela Corregedoria, é possível que tais condutas sejam reclassificadas de acordo com a elucidação dos fatos e a aplicação rigorosa das normas internas. Esse distanciamento entre a análise preliminar e a conclusão dos processos ressalta a importância de procedimentos robustos para garantir a precisão e a justiça na apuração das irregularidades.

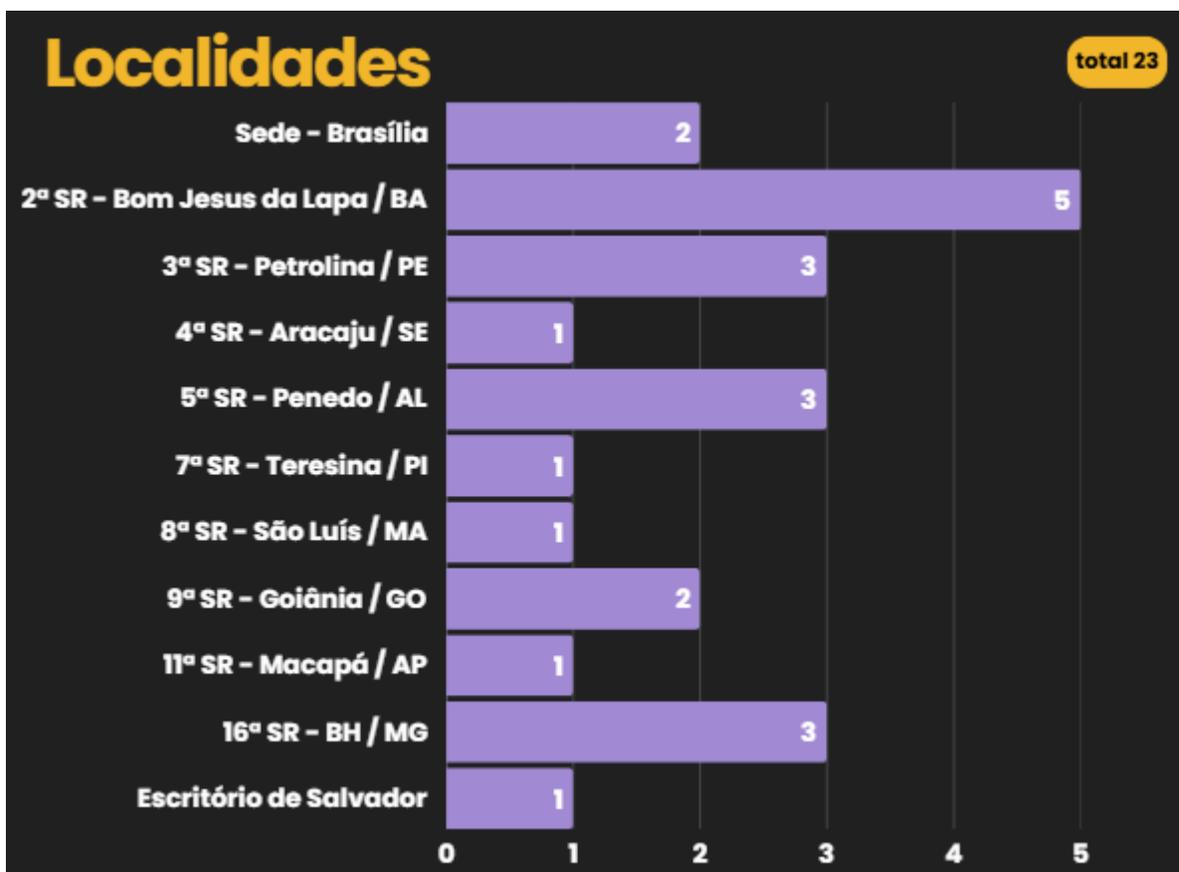
Conforme o inciso IV do art. 34 da PN 27, aspectos comportamentais desempenham um papel central nas possíveis irregularidades apontadas. A ausência de práticas eficazes de mediação de conflitos no início dos problemas e a inobservância de procedimentos internos frequentemente criam um ambiente propício para falhas operacionais e infrações. Esses fatores evidenciam a necessidade de ações proativas que abordem não apenas os efeitos, mas também as causas estruturais das irregularidades.

No decorrer do ano de 2024, conforme descrito no relatório do primeiro semestre, verificou-se que as principais causas dos processos correccionais recebidos por esta Corregedoria estavam relacionadas a fraudes licitatórias, frequentemente caracterizadas como atos lesivos à Administração Pública. Esse tipo de irregularidade demanda atenção especial, dado seu impacto direto na integridade e eficiência da gestão pública. Contudo, ao longo do segundo semestre, observou-se um aumento expressivo no número de denúncias voltadas às relações comportamentais dos empregados, evidenciando uma nova dinâmica entre os fatores que geram apurações correccionais.

Esse crescimento no volume de denúncias relacionadas ao comportamento dos empregados reflete a ampliação do escopo das questões tratadas pela Corregedoria. Essa mudança pode ser atribuída, em parte, às ações internas de conscientização promovidas ao longo do período. Tais iniciativas têm desempenhado um papel crucial na criação de um ambiente organizacional mais sensível às questões éticas e comportamentais, incentivando os empregados a utilizarem os canais de denúncia disponíveis.

A clareza proporcionada pelas campanhas educativas sobre a atuação da Corregedoria e os mecanismos de denúncia tem sido determinante para o aumento na identificação e reporte de condutas inadequadas. Esses esforços não apenas fortalecem a confiança dos empregados nos sistemas internos, mas também ampliam a abrangência da atuação correccional. Essa mudança aponta para um amadurecimento institucional, com maior alinhamento às boas práticas de governança.

Abaixo vemos o gráfico que representa a distribuição das denúncias e representações recebidas de acordo com a origem, ou seja, local dos fatos.



4.2 NOTAS TÉCNICAS E RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados alcançados no primeiro semestre de 2024, com foco nos **Atos do Corregedor** e nas **Decisões do Presidente**, elaborados com base nas Notas Técnicas produzidas pelos Analistas. Esses resultados englobam não apenas os processos recebidos em 2024, mas também o conjunto total de procedimentos sob análise na Corregedoria, incluindo casos oriundos de anos anteriores que ainda estão em andamento ou em fase de conclusão.

Notas Técnicas correcionais

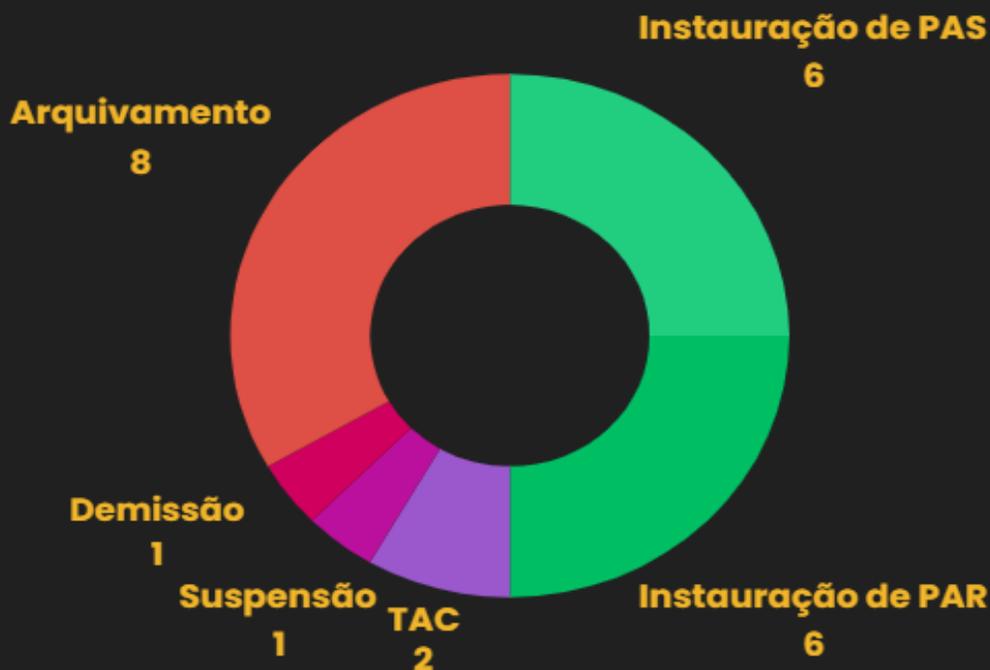
total 22



Principais Resultados

TOTAL 24

ATOS DO CORREGEDOR E DECISÕES DO PRESIDENTE

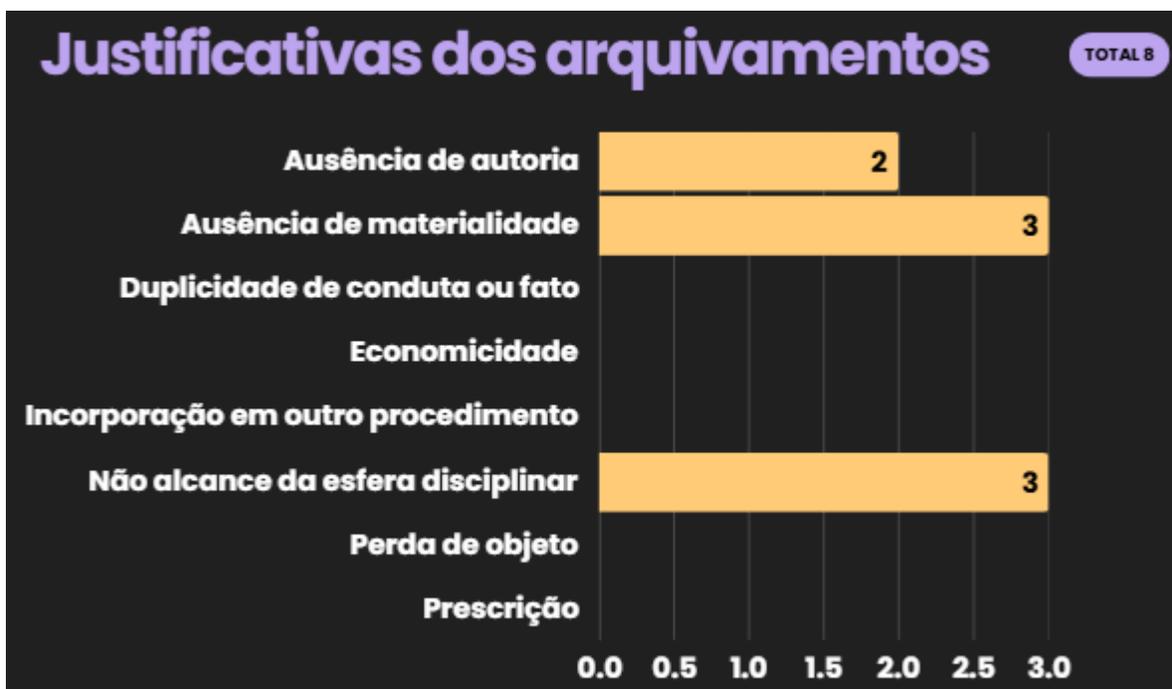


Um ponto que vale destaque é a adequação dos procedimentos licitatórios ao estabelecido no Decreto nº 11.129 que dispõe em seu artigo 16 que os atos previstos como infrações administrativas à Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, ou a outras normas de licitações e contratos da administração pública que também sejam tipificados como atos lesivos na Lei nº 12.846, de 2013, serão apurados e julgados conjuntamente, nos mesmos autos, aplicando-se o rito procedimental previsto neste Capítulo.

Com isso, observa-se o grande aumento de número de instaurações de Processos Administrativos de Responsabilização – PAR. O PAR é um procedimento complexo que visa apurar a responsabilidade de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública, conforme previsto na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Sua complexidade reside na necessidade de garantir ampla defesa e contraditório, além de conduzir uma análise detalhada de fatos, provas e documentos. O PAR envolve etapas rigorosas, como instauração, instrução processual, análise técnica e decisão final, exigindo elevado grau de precisão jurídica e administrativa para identificar práticas como corrupção, fraude ou outras irregularidades. Além disso, o processo demanda integração entre diversas áreas da organização e, em muitos casos, articulação com órgãos externos, o que amplia o desafio de sua condução eficiente e transparente.

Ainda sobre o gráfico dos ‘Principais Resultados’, alto número de arquivamento de processos traduz a necessidade de melhoria do fluxo de entrada, pois muitos desses casos chegam sem uma avaliação prévia ou com informações superficiais, o que transfere à unidade correcional a responsabilidade de investigar pequenos desvios, como desentendimentos, inadequações éticas ou falhas de gestão que poderiam ser resolvidas em outras instâncias. Esse cenário reforça a importância de uma triagem inicial mais eficiente, ao mesmo tempo em que destaca a dedicação da Corregedoria em garantir a integridade e a transparência em seus procedimentos, mesmo diante de casos que não necessariamente alcançam a esfera disciplinar.

Ressalta-se que, nos termos da NOR 359, subitem 4.1.2.2 O prazo de prescrição começa a contar da data em que o fato se tornou conhecido pela autoridade competente para a instauração. Assim, após a entrada na Corregedoria, o marco prescricional é iniciado, de forma que o risco da perda da pretensão punitiva é real e fragiliza a apuração não apenas do caso possivelmente prescrito, mas retira o foco do combate à corrupção.



5. ORIENTAÇÕES DE GESTÃO – 2º SEMESTRE DE 2024

Apresentamos nesta seção as orientações direcionadas à gestão, que tratam de situações identificadas por esta corregedoria que merecem atenção especial, em respeito ao tratado na Portaria Normativa nº27 da Controladoria Geral da União, em seu artigo 34, inciso V e VII, que dispõe:

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: (...)

V - a análise dos problemas recorrentes e das soluções adotadas;

VII - os riscos de corrupção identificados;

Essa abordagem holística reforça a visão da Corregedoria no sentido de não apenas remediar eventos passados, mas também investir na prevenção de futuros desvios de conduta, e está de acordo com nossa competência descrita no novo Regimento Interno da Codevasf, artigo 11, inciso XIII, quanto a “*apoiar a identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade*”.

Neste segundo semestre, a Corregedoria emitiu quatro orientações destinadas à gestão – totalizando 9 orientações emitidas ao longo do ano – sendo elas:

- À AR/GDT/UAP e as demais unidades da Sede da Codevasf que lidam com o armazenamento de equipamentos de pequeno vulto destinados à doação, a providenciarem elementos mínimos de segurança aos bens patrimoniais, tais como câmeras de segurança,

vigilantes, conferência dos equipamentos por parte da equipe da Codevasf e de terceirizados (contrato de apoio) de forma periódica e não apenas durante o inventário anual, como forma de minimizar os riscos de furtos ou extravios.

- Atuação da 2ª GRA/UGP com ações de mediação *in loco* nos casos de conflitos interpessoais que ocorrem de forma isolada e não habitual previamente ao encaminhamento de representações à Corregedoria.

- Melhoria no controle atinente à Norma de Transportes Terrestre (N214), seja no aperfeiçoamento dos sistemas de controle sob veículos automotores, de propriedade da Codevasf ou de terceiros, seja na realização de orientações preventivas aos empregados autorizados a dirigir veículos a serviço da Codevasf, bem como as regras sobre o uso adequado desses bens, a fim de evitar condutas eticamente inadequadas, conforme dispõe o Código de Conduta Ética e Integridade da Codevasf: "Art. 12, VI – zelar pela correta utilização de recursos materiais, equipamentos, serviços contratados e veículos oficiais, da Empresa ou de prestadores de serviço, colocados à sua disposição."

- Cumprimento do subitem 3.1 da Norma de Transporte Terrestre: "Compete aos titulares das unidades orgânicas, na Sede e nas SRs, requisitar veículos da Empresa para uso local e em horário de expediente, por meio do formulário Requisição de Veículos – RDV" por parte da alta gestão da 11ª Superintendência Regional e sua assessoria nos deslocamentos internos e não somente em viagens. E que, a guarda dos veículos da Codevasf na residência de empregados seja restrita aos casos excepcionais, conforme consta no subitem 4.5.6.1 da Norma de Transporte Terrestre.

É relevante destacar que todas as recomendações de gestão feitas por esta Corregedoria são acompanhadas pelo Gabinete da Presidência – PR/GB, visando o monitoramento e acompanhamento do cumprimento das orientações acatadas pela gestão.

6. PRINCIPAIS DESAFIOS

Como exposto acima, não há unidades correccionais descentralizadas nas Superintendências Regionais e nos Escritórios de Apoio, de forma que a atuação da corregedoria é centralizada, conta com a comissão permanente correccional para atuação nas comissões processantes, mas a atividade do membro não se confunde com as competências da unidade correccional, assim, o quadro reduzido da corregedoria tem dificultado em sobremaneira os trabalhos, pois conhecimentos correccionais não fazem parte de nenhuma formação específica dentro do plano de cargos da Codevasf, além da corregedoria não dispor de qualquer gratificação ou incentivo não-financeiro para retenção de talentos (como trabalho remoto).

Como proposta de ação de forma que são realizadas capacitações técnicas específicas aos empregados identificados com perfil (habilidades comportamentais e formação compatível) de trabalho da Corregedoria. Recentemente a Consad/COR, em conjunto com a AA/GGP, lançou a

trilha de desenvolvimento correcional, disponível em <https://educa.codevasf.gov.br/course/view.php?id=71>. Também foi solicitada a transferência de uma ADR., com perfil profissional compatível, atualmente lotada na 2ª SR, para a sede, o que ainda não foi atendido.

A criação da gratificação de atividade correcional (cuja denominação foi alterada pra atividade de governança pela AA/GGP) também ainda pende de aprovação, e permitiria adequar a retribuição financeira à complexidade e responsabilidade das análises, permitindo uma melhoria do clima organizacional e a retenção de talentos, vez que os empregados se sentem desmotivados a fazerem parte da equipe, diante dos grandes desafios enfrentados, como exemplo situações de retaliação recebida de colegas em virtude do exercício das atividades correcionais.

As notícias de irregularidade são recebidas pela Ouvidoria, todavia é de considerar que muitos processos chegam sem evidências, de forma que demandam toda movimentação da custosa máquina correcional para julgamento, muitos dos encaminhamentos nem mesmo são correcionais, como situações de danos insignificantes ao erário ou meros desentendimentos de colegas, o que sobrecarrega a corregedoria de questões administrativas o que pode ser visto no alto número de arquivamentos, apresentado no subitem 4.2. A sugestão além da melhoria do fluxo de entrada, o que já está sendo discutido com a Ouvidoria e Área Estratégica, envolve a preparação das áreas técnicas para instruírem os processos, bem como a mediação de conflitos por meio da Gestão de Pessoas e Ouvidoria, ou até mesmo a criação de um núcleo de mediação para conflitos interpessoais.

7. PLANO DE AÇÃO PARA O 2025

Com o passar do tempo, os fluxos internos desta Corregedoria têm demonstrado uma evolução significativa, refletindo maior organização e engajamento da equipe. A integração da tecnologia às rotinas tem sido um diferencial, não apenas para a execução mais eficiente das atividades, mas também para o fortalecimento de uma cultura organizacional voltada à modernização. Essa transformação cultural, que valoriza a padronização de procedimentos e a gestão do conhecimento, deve ser incentivada e consolidada nos próximos meses, de modo a garantir a continuidade do aprimoramento nas operações.

O desempenho no segundo semestre de 2024 foi notável, com um êxito de mais de 80% no atingimento das metas propostas. Esse resultado reflete o esforço coletivo em estruturar as atividades e implementar mudanças significativas nos processos. No entanto, é fundamental reconhecer que ainda há desafios pendentes, especialmente no que diz respeito à atualização da Norma de Apuração Correcional N-359. Tal atualização é necessária para alinhar a norma às

novas diretrizes regimentais e aos fluxos estabelecidos no recém-elaborado Manual de Rotinas da Corregedoria.

O Plano de Ação da Corregedoria – Consad/COR para 2025 reflete o compromisso com a modernização, a eficiência e a integridade institucional. Focado em resolver desafios estruturais e culturais, o plano busca aprimorar processos, fortalecer a governança e promover um ambiente ético e colaborativo.

Por fim, é importante destacar que as iniciativas propostas abrangem desde a melhoria do ambiente interno, com foco em questões comportamentais e capacitações, até ajustes estruturais relacionados à insuficiência de pessoal e ao *turnover*. O plano destaca ainda a importância de alinhar diretrizes correccionais às melhores práticas, garantindo que as ações da Corregedoria estejam em consonância com as demandas institucionais. As metas detalhadas para 2025 são as seguintes:

a) Proposta para Criação do Núcleo de Mediação

Proposição: Implantar um núcleo para resolução de conflitos na origem, fortalecendo as relações interpessoais no ambiente organizacional.

Responsável: Gestão (com apoio de outras áreas envolvidas).

Prazo: Durante o ano de 2025.

b) Reposição/incremento do Quadro de Pessoal da Corregedoria

Proposição: Solicitar/acompanhar a reposição/incremento dos empregados, a partir do dimensionamento de pessoal realizado pela AA/GGP/URT.

Responsável: Vanessa.

Prazo: Janeiro de 2025.

c) Proposta de Gratificação para Reduzir *Turnover*

Proposição: Reforçar/acompanhar solicitação já realizada de uma política de gratificação para retenção de talentos e redução do turnover.

Responsável: Vanessa.

Prazo: Fevereiro de 2025.

d) Definição de Parâmetros para IDECOR

Proposição: Estabelecer critérios e parâmetros para a implementação e mensuração do IDECOR.

Responsável: Adalberto.

Prazo: Junho de 2025.

e) Avaliação da Composição da Comissão Permanente e Agentes de Integridade

Proposição: Revisar e avaliar a composição dos membros da comissão e dos agentes de integridade para adequação às demandas institucionais.

Responsáveis: Vanessa e Renila.

Prazo: Março de 2025.

f) Curso da Comissão Permanente Correcional e de Integridade

Proposição: Realizar capacitação para os membros da Comissão Permanente Correcional e Agentes de Integridade.

Responsáveis: Vanessa e Renila

Prazo: Maio de 2025.

g) Inserção de Vídeo nas Trilhas Correcionais e Ambientação

Proposição: Produzir e inserir um vídeo explicativo nas trilhas correcionais e no processo de ambientação da Codevasf a partir do conteúdo das Reuniões Dirigidas.

Responsável: Vanessa (demanda para UDP)

Prazo: Fevereiro de 2025

A Corregedoria – Consad/COR reforça o compromisso com a transparência e a colaboração institucional, colocando-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre os dados apresentados e as ações, tanto concluídas quanto propostas, descritas neste relatório.

Brasília, 10 de janeiro de 2025

VANESSA COSTA TOLENTINO

Chefe da Corregedoria

ADALBERTO MARQUES ARÊDES TEIXEIRA ALMEIDA

Chefe Substituto da Corregedoria

MARIO ALBERTO BIONDO GONÇALVES

Consultor Interno

Corregedoria