

**CGU**

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União



# **Curso de Aperfeiçoamento da Atividade Correcional nas Corregedorias Seccionais**

# VISÃO GERAL DO CURSO

Gestão das Unidades de Correição

Debate e a troca de experiências

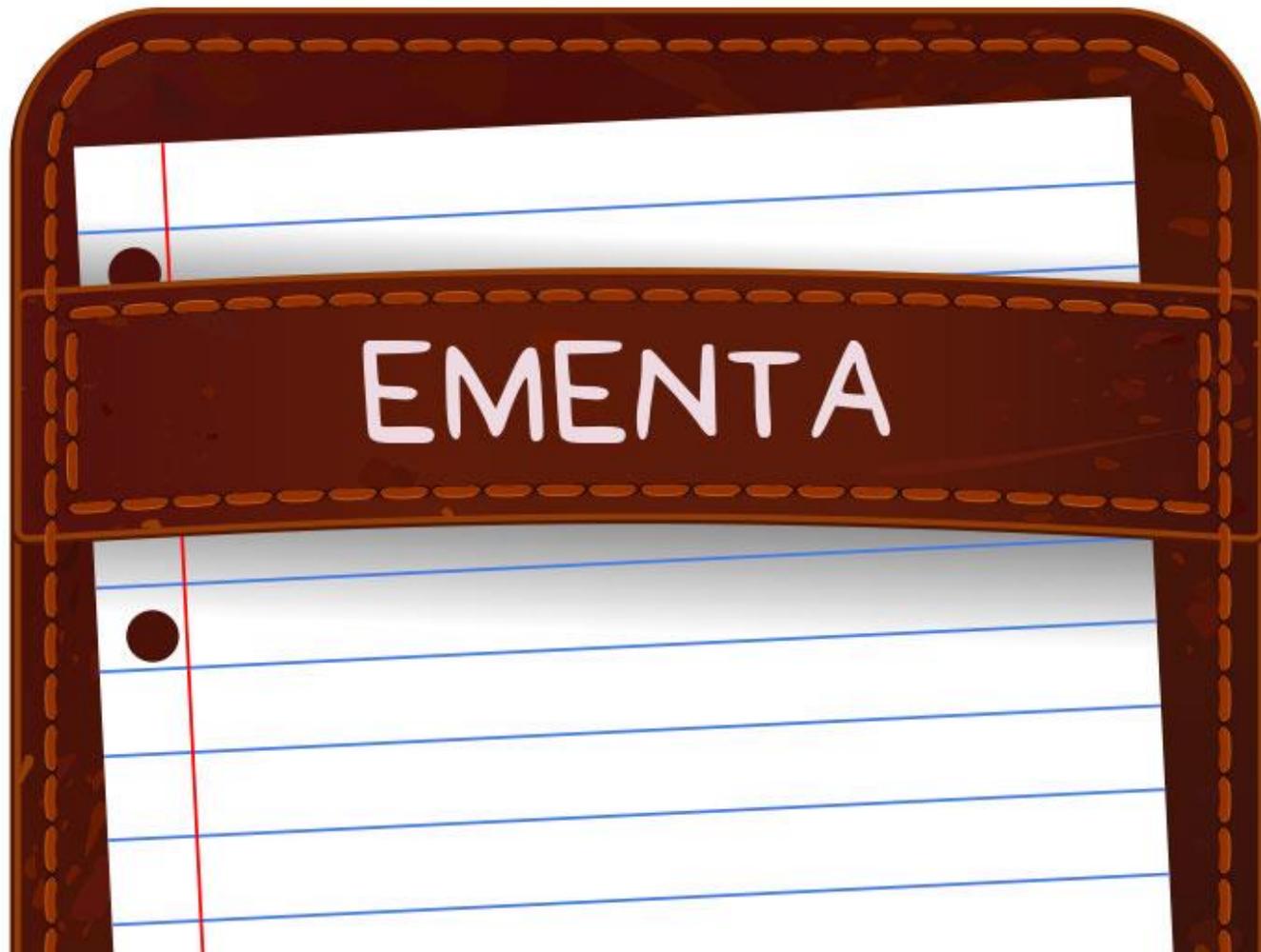
**MELHOR RESPOSTA**

**X**

**RESPOSTA PRONTA**



# VISÃO GERAL DO CURSO



**CGU**

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União



# MÓDULO 1 – INTERFACES DA ATIVIDADE CORRECCIONAL



# Qual a importância estratégica da Corregedoria?



Como a Corregedoria impacta a organização?

# Visão Operacional



- Cumprimento da legislação disciplinar
- Abertura de PAD's
- Parte da gestão de pessoas e contratos

# Visão Estratégica



- Combate à corrupção
- Responsabilização administrativa
- Parte do Sistema de Integridade Pública

# Combate à Corrupção



## Percepção:

✓ As sanções são aplicadas, são tempestivas, são proporcionais e alcançam a todos os envolvidos

Perspectiva preventiva:  
fortalecimento da integridade (pública e privada)

# Conceito de Integridade

Decreto nº 8.420/2015, art. 41:

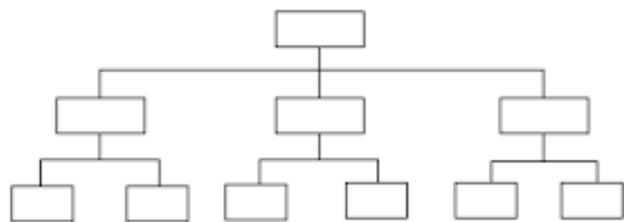
“Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de **detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos** praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”

## Medidas Anticorrupção

# Corregedoria: parte do Sistema de Integridade

Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais:

“A gestão da integridade envolve a coordenação de atores e a utilização de instrumentos que perpassam diversas áreas de uma entidade, tais como Comissão de Ética, Auditoria Interna, Gestão de Riscos, Recursos Humanos, **Corregedoria**, Jurídico, Área Contábil, Controles Internos, Gestão de Documentos, etc.”



# Corregedoria: parte do Sistema de Integridade

## Portaria CGU nº 1089, de 25 de abril de 2018

- Regulamenta os arts. 19 e 20 do Decreto nº 9.203/17, que dispõe sobre a política de governança da Administração Pública federal direta e indireta;
- Obrigatoriedade de instituição, pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, de Programa de Integridade, entendido como conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança.

*Art. 5º Na segunda fase, os órgãos e as entidades deverão aprovar seus planos de integridade, contendo:*

*[...]*

*III – as ações de estabelecimento das unidades de que trata o art. 6º desta Portaria e a forma de monitoramento do seu funcionamento; e*

# Corregedoria: parte do Sistema de Integridade

## Portaria CGU nº 1089, de 25 de abril de 2018

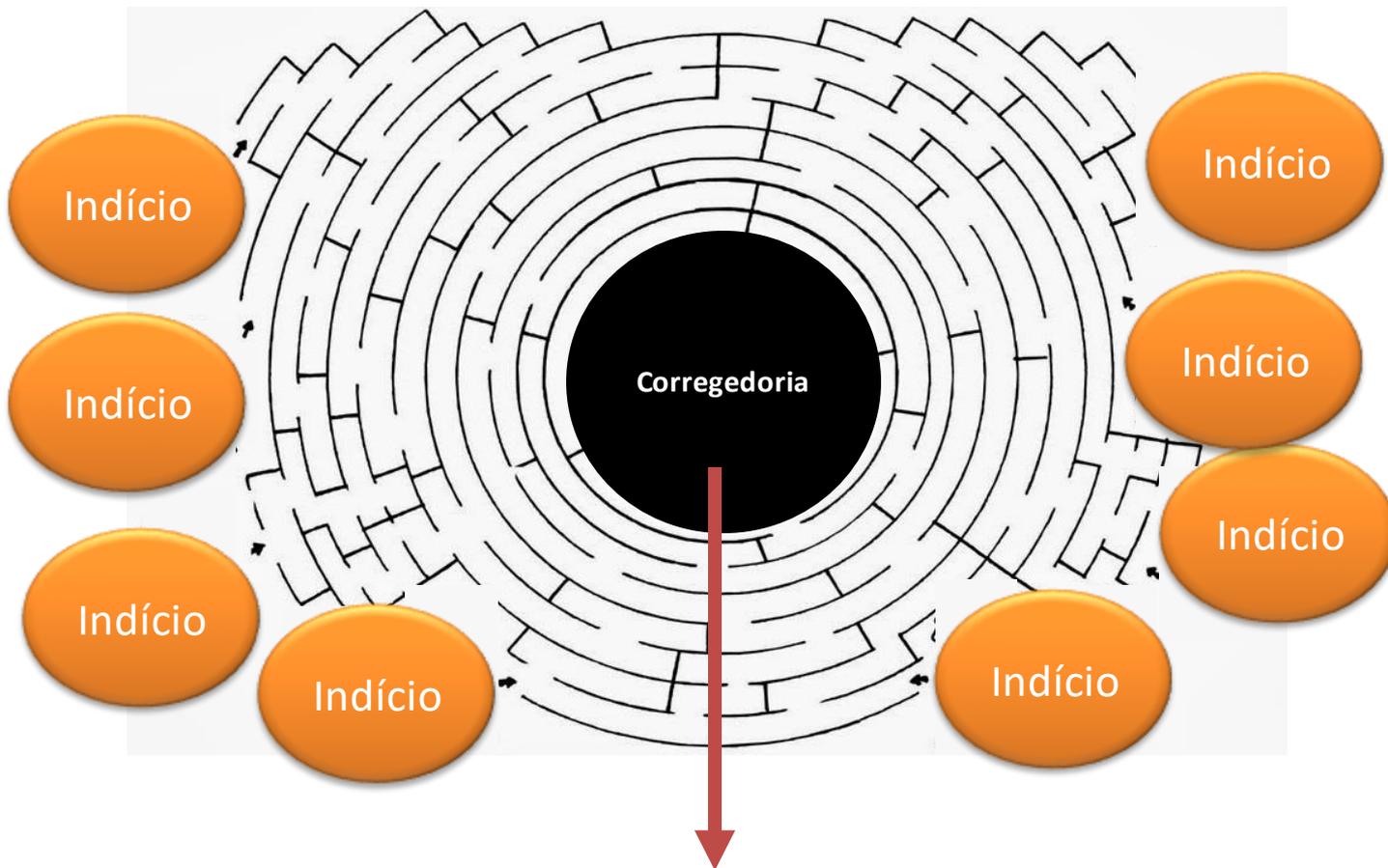
Art. 6º Para o cumprimento do disposto no inciso III do art. 5º desta Portaria, os órgãos e as entidades deverão atribuir a unidades novas ou já existentes as competências correspondentes aos seguintes processos e funções:

[...]

*VI – implementação de procedimentos de responsabilização, observado, no mínimo, o disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, na Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006, na Portaria CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007, e na Portaria CGU nº 1.196, de 23 de maio de 2017.*

- Obrigatoriedade de utilização do CGU-PAD e CGU-PJ. A partir destes sistemas, a CRG consegue manter um acompanhamento permanente do SISCOR, avaliando-o sob perspectivas quantitativas e qualitativas.
- Os sistemas permitem o planejamento de ações com foco nas situações mais críticas, além da seleção de processos com maior relevância para acompanhamento específico, consolidação de banco de antecedentes funcionais dos servidores e informações sobre processos/apenações de pessoas jurídicas.

# Onde começar?

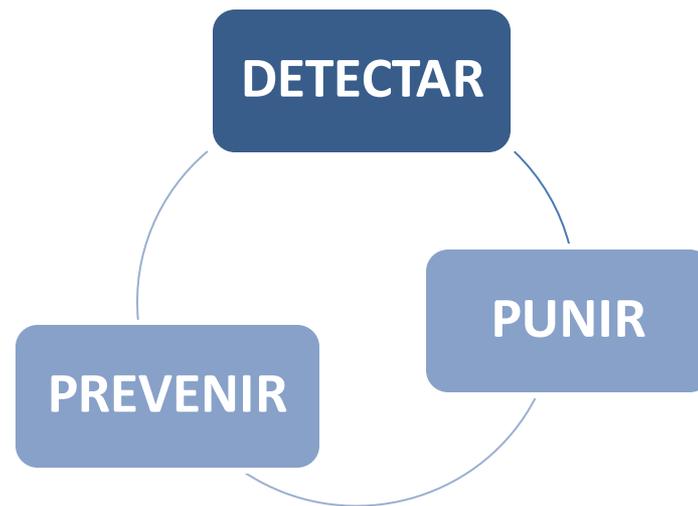


Efetividade da responsabilização

# Metodologia

- ✓ Normativos
- ✓ Fluxos de Trabalho
- ✓ Comunicação e Treinamento
- ✓ Monitoramento
- ✓ Transparência

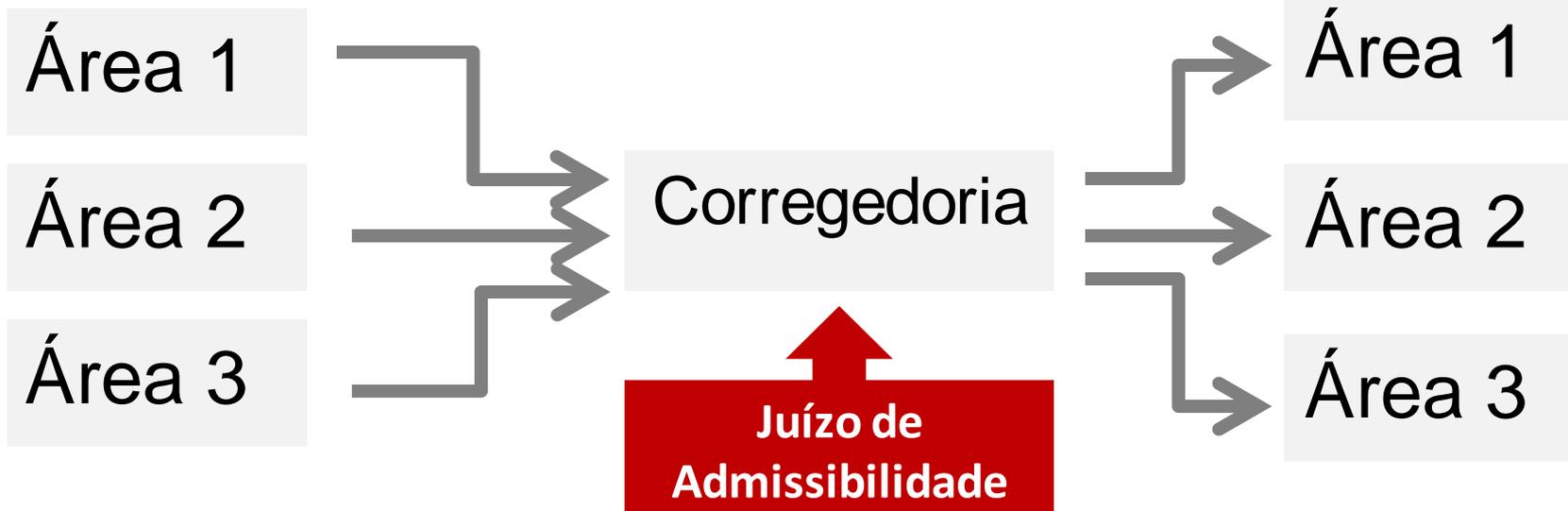
# Visão Geral



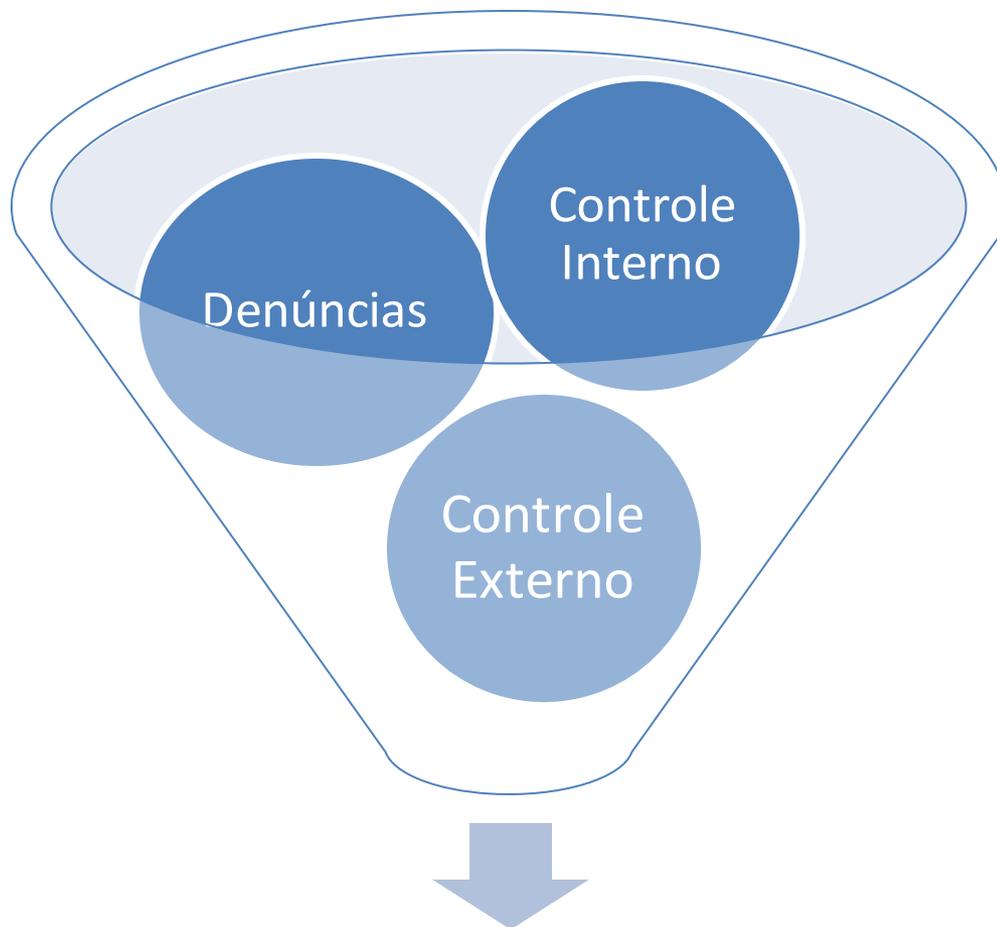
## DETECTAR

## PUNIR

## PREVENIR



# Detecção

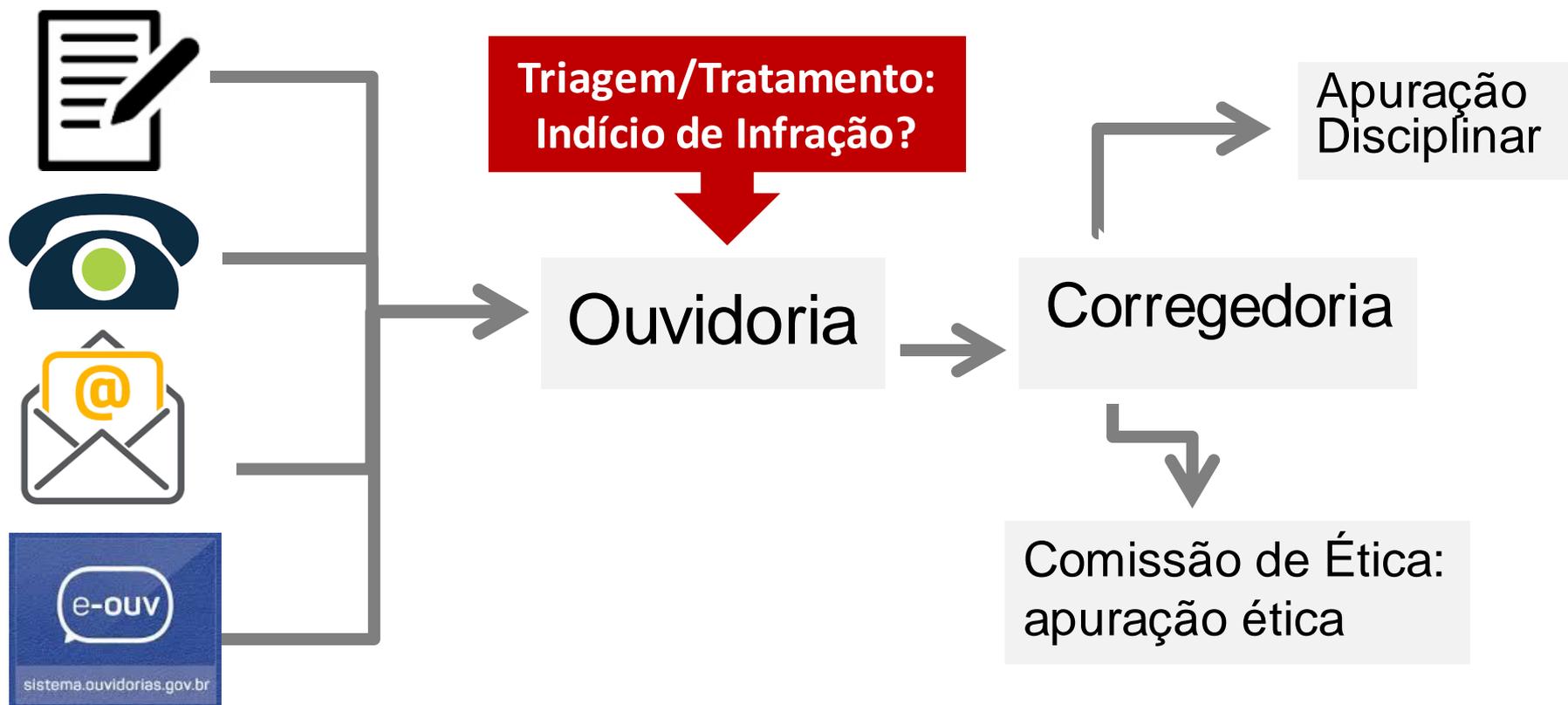


**Garantir que todos os indícios cheguem tempestivamente à Corregedoria**

**Juízo de Admissibilidade Correccional**

# Denúncia – Visão Geral

Corregedoria + Ouvidoria + Comissão de Ética:  
atuação integrada

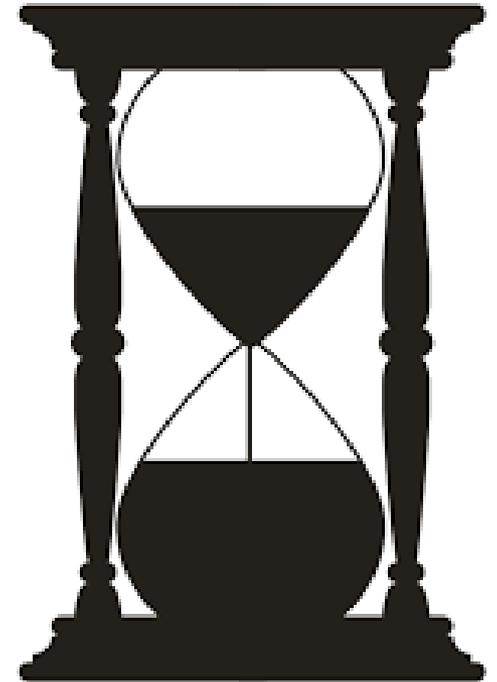


# NORMATIVOS

- Fluxo de tratamento da denúncia previsto em normativo interno: **TODOS OS INDÍCIOS DE INFRAÇÃO DEVEM SER PRONTAMENTE ENCAMINHADOS À CORREGEDORIA**
- Competências definidas no regimento interno e nas normas de cada área: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE CORRECIONAL É ANTERIOR AO JUÍZO PELA COMISSÃO DE ÉTICA**

Previsão de responsabilidades e prazos para o encaminhamento da denúncia

**RISCO DE PRESCRIÇÃO**





## PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE

- Adoção de regras de confidencialidade e proibição de retaliação.

**Instrução Normativa Conjunta CRG/OGU nº 01/2014  
e  
Lei nº 13.460/2017**

Tratam da restrição ao acesso de Informações Pessoais de denunciantes e  
Da possibilidade de apuração de denúncias anônimas.



# COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO



- Diferentes canais de denúncia para diferentes públicos

(devem ser acessíveis a terceiros e ao público externo)



## AÇÃO INSTITUCIONAL

Plano de comunicação (em parceria com a ASCOM)

+ Inserção nas ações de capacitação corporativa  
(em parceria com RH)

X

## INICIATIVAS CONJUNTAS

Exemplo (MS): palestra no Dia do Servidor –  
Corregedoria + Ouvidoria + Comissão de Ética

# MONITORAMENTO



Indicadores: todos os indícios estão, de fato, chegando tempestivamente à Corregedoria?

**Relatório de Denúncias:** verificar se 100% dos indícios de infração foram enviados para a Corregedoria

**Tempo Médio** entre o recebimento da denúncia e o envio para a Corregedoria

**Pesquisa de Percepção:** como os servidores/empregados avaliam o tratamento dado às denúncias? Os canais são bons? São confiáveis? Há resultado?

**Alerta! Ocorrência de juízo de admissibilidade com prazo prescricional vencido**

## EVITAR ARQUIVAMENTO SUMÁRIO OU PRESCRIÇÃO PRÉVIA À APURAÇÃO

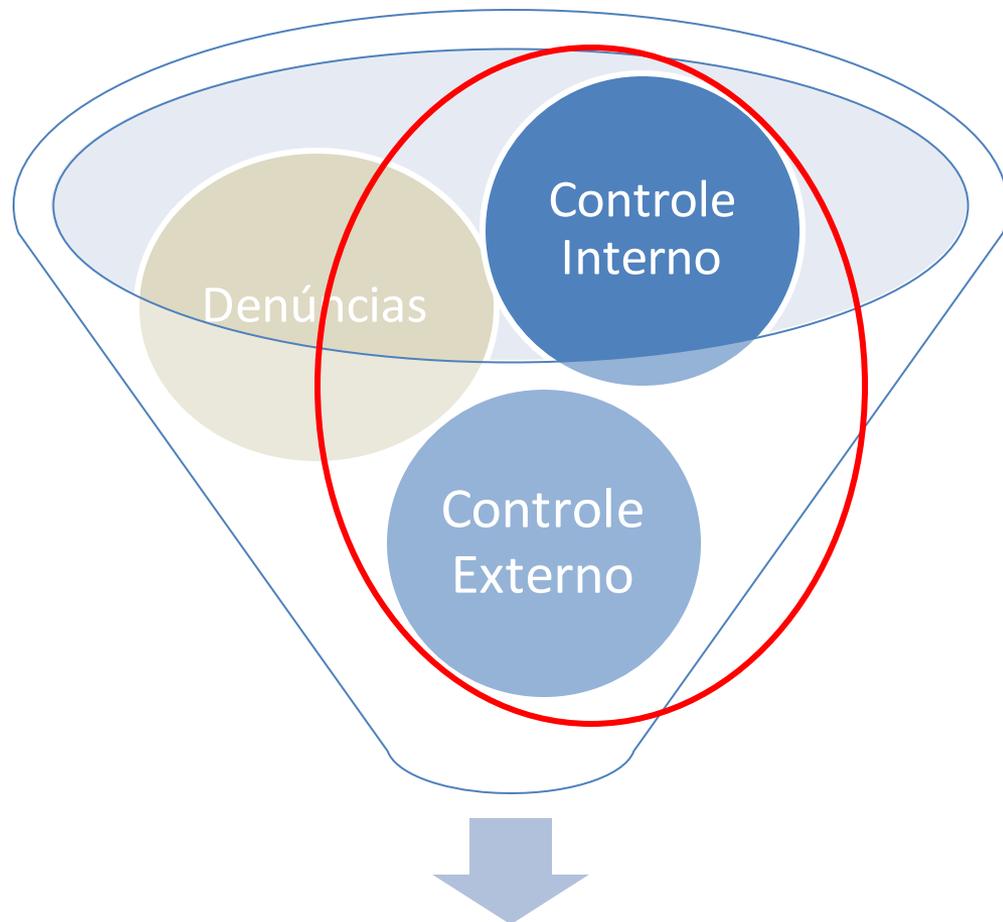
# TRANSPARÊNCIA



- Meios para que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia.
- Divulgação interna de indicadores e dados sobre as denúncias: quantitativos, encaminhamentos, cumprimento de prazos.
- Casos emblemáticos: divulgação interna de fraudes e esquemas desbaratados a partir de denúncias

Denúncias não apuradas adequadamente transmitem a impressão de que não são levadas a sério e que a cultura ética proposta pela alta direção é meramente formal.

# Detecção



**Garantir que todos os indícios cheguem tempestivamente à Corregedoria**

- ✓ Normativos
- ✓ Fluxos de Trabalho
- ✓ Comunicação e Treinamento
- ✓ Monitoramento
- ✓ Transparência

**Juízo de Admissibilidade Correcional**

# Órgãos de Controle (interno e externo)

Identificação dos Atores



Aproximação institucional



Mapear informações de interesse

Experiência de Sucesso:  
Articulação com o AECI

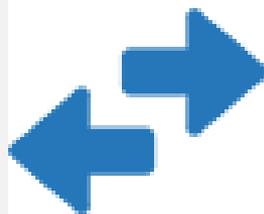
Experiência de Sucesso:  
Melhor contato é o pessoal

Quais dados a Corregedoria  
precisa e quais ela pode  
fornecer

**RISCO 1 - CASO É DETECTADO MAS NÃO CHEGA AO CONHECIMENTO**  
**RISCO 2 – BAIXA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO: PREJUÍZO À APURAÇÃO**

## INFOS. RECEBIDAS

- Investigações e operações em curso
- Áreas e Contratos de Maior Risco
- Agentes Públicos e Pessoas Jurídicas sob avaliação
- Compartilhamento de provas



## INFOS. FORNECIDAS

- Vulnerabilidades identificadas durante os procedimentos disciplinares
- Mapa das Infrações: por localidade, por objeto, por setor, por função, etc.
- Indício de crime, improbidade, ressarcimento, etc.

# Fluxos de Informação

O quê?



Quando?



Como?

Nível de detalhamento, requisitos mínimos, formato

Em que momento a informação é encaminhada

Procedimento, responsáveis

Experiência de Sucesso:  
Matriz de Responsabilização –  
Auditoria de Contas CGU



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO  
Secretaria Federal de Controle Interno

MATRIZ DE RESPONSABILIZAÇÃO – OS 2015XXXXXX  
(Papel de trabalho subsidiário à elaboração de Certificado de Auditoria)

QUADRO PRINCIPAL

Constatação	CPF do responsável	Integrante do Rol de Responsáveis	Período de exercício	Conduta	Critérios	Nexo de causalidade	Considerações sobre a responsabilidade do agente	
							Fatores agravantes	Fatores atenuantes
Item 0.0.1 do Relatório 00000 (FALHA MEDIA)	000000001-01	Sim	01/01 a 31/12/14	Descumprimento da norma x, art 0, inciso I Homologação do processo Q Autorização da aquisição Q	Normativos padrões que caracterizam como a atuação do responsável e a gestão deveriam ser.	1, 3	2, 6, 8	§
	000000002-02	Sim	01/01 a 02/02/14	Descumprimento da norma x, art 0, inciso I Homologação do processo Q Autorização da aquisição Q		2, 3	3, 7, 9	2, 8
	000000003-03	Não	01/01 a 31/12/14	Descumprimento da norma x, art 0, inciso I Homologação do processo Q Autorização da aquisição Q		2, 4	§	§
Item 0.0.2 do Relatório 00000 (FALHA GRAVE)	000000001-01	Sim	01/01 a 02/05/14	Descumprimento da norma x, art 0, inciso I Homologação do processo Q Autorização da aquisição Q		2, 3	2	Impossível avaliar
	000000002-02	Sim	01/01 a 31/12/14	Descumprimento da norma x, art 0, inciso I Homologação do processo Q Autorização da aquisição Q		1, 3	Impossível avaliar	Impossível avaliar

# Institucionalização

## Confiança recíproca X Personalização

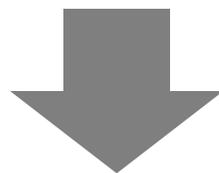
RISCO DE DESCONTINUIDADE EM PERÍODOS DE TRANSIÇÃO

- Envolvimento e treinamento da equipe
- Formalização dos fluxos
- Modelos, formulários



# Onde terminar?

Monitorar todo o ciclo da apuração



Efetividade da responsabilização

# Monitoramento após a apuração

## **JURÍDICA – ACOMPANHAMENTO DO JULGAMENTO**

Experiência de Sucesso: articulação com a Corregedoria-Geral da AGU para a redução de passivos.

## **RH E CHEFIA IMEDIATA – APLICAÇÃO DA SANÇÃO**

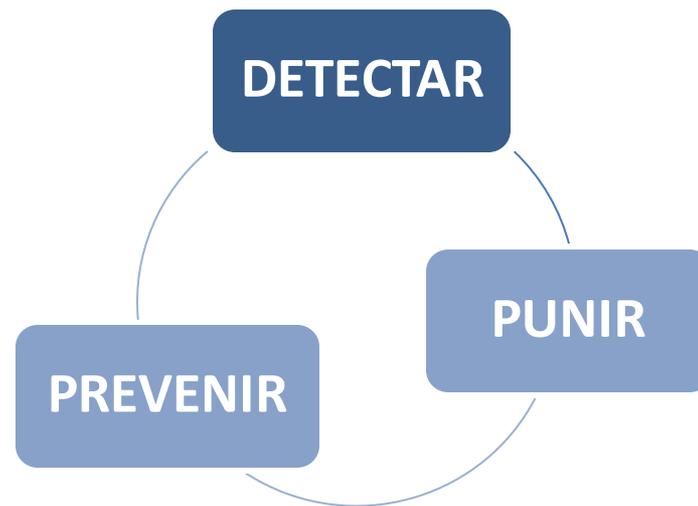
Gargalo: algumas Corregedorias verificaram situações em que o servidor/empregado não cumpriu a suspensão ou não teve sua aposentadoria cassada.



## **REPERCUSSÃO NAS DEMAIS ESFERAS**

Verificar se 100% dos indícios apurados foram encaminhados para a esfera competente – efetivo ressarcimento ao erário / responsabilização civil e penal

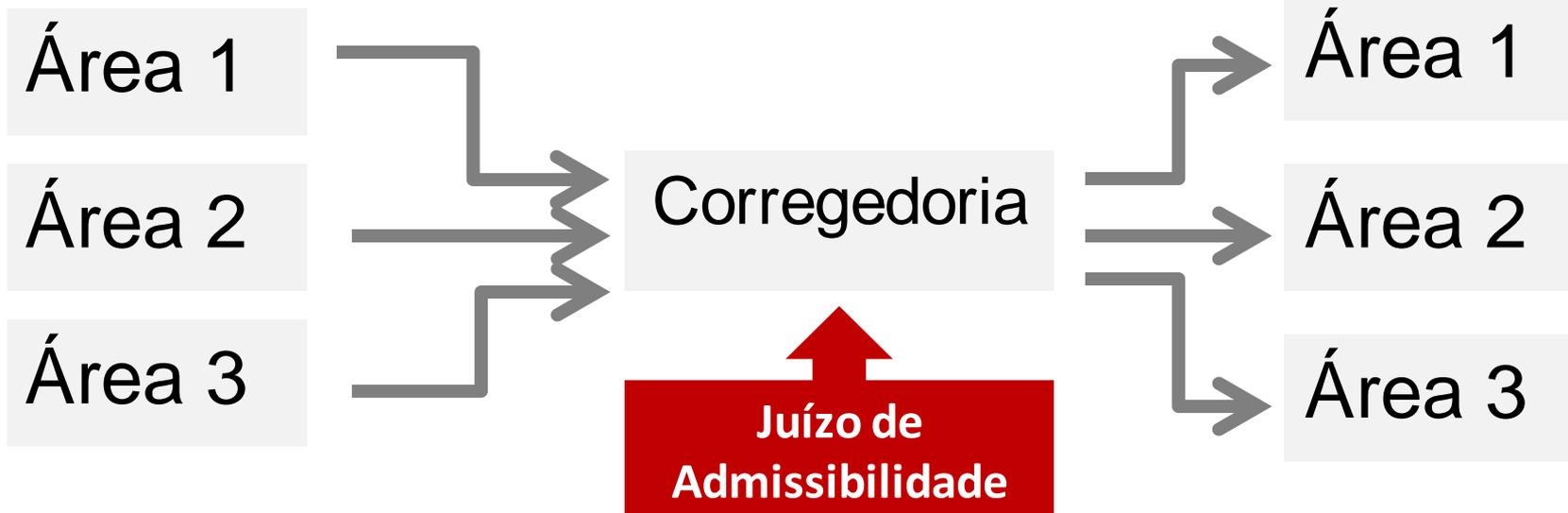
# Visão Geral



## DETECTAR

## PUNIR

## PREVENIR



# Desempenho Correccional

- Tempo Médio dos processos
- % de penalidades prescritas
- % de penalidades anuladas por decisão judicial
- % de processos julgados com ao menos 1 penalidade aplicada
- Penalidades aplicadas x posição na hierarquia

COMPARAÇÃO  
COM A MÉDIA DO  
SISCOR

COMPARAÇÃO COM  
PESQUISA DE  
PERCEPÇÃO

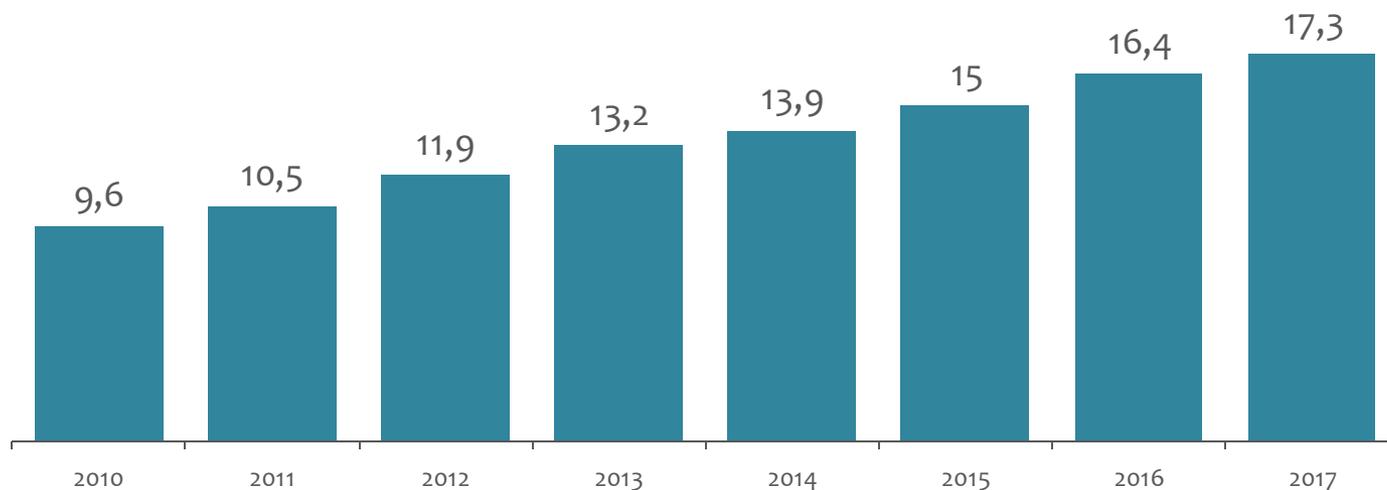
COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

## EFICIÊNCIA DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

### Tempo médio dos Processos

Atenção: curva de crescimento no tempo médio dos PAD's

Risco de aumento nos percentuais de prescrição de penalidades

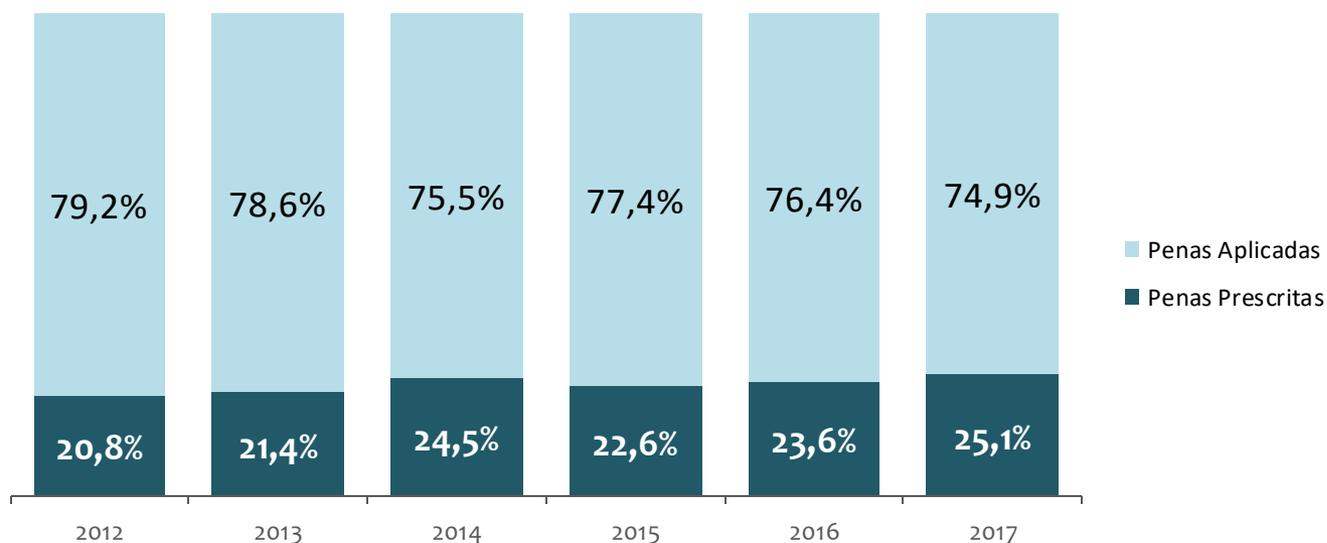


Tempo médio dos PAD's (Entre a data de instrução e julgamento)

Fonte: CGU-PAD extraído em Agosto /2016

# EFICÁCIA DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

## Percentual de prescrições

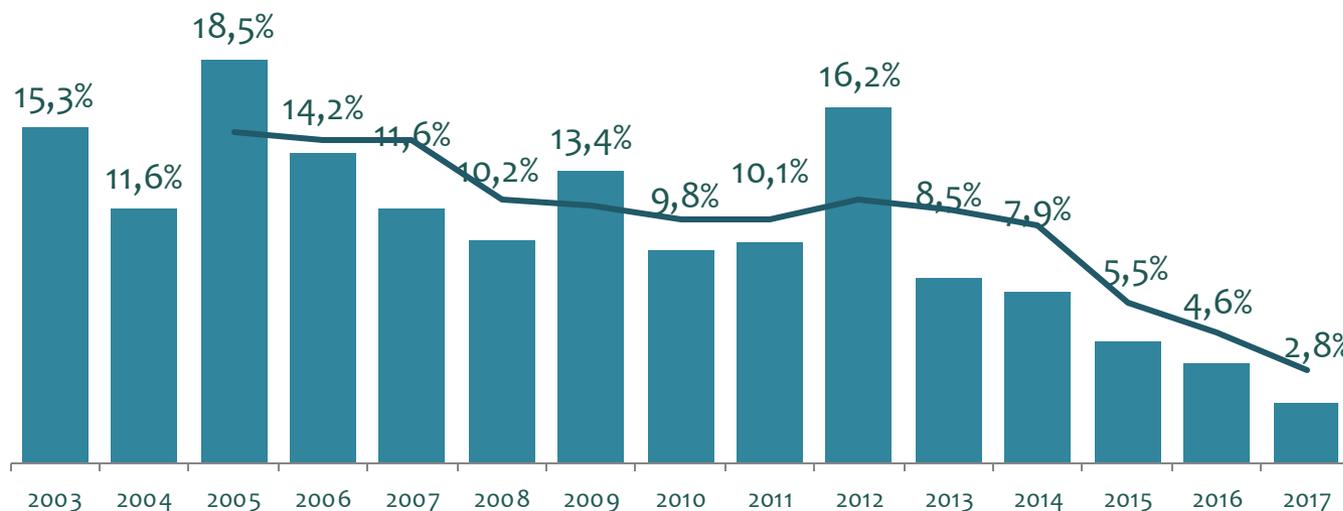


### Percentual de penalidades prescritas

Fonte: CEAf, extraído em janeiro/2018

# EFICÁCIA DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

## Percentual de reintegrações

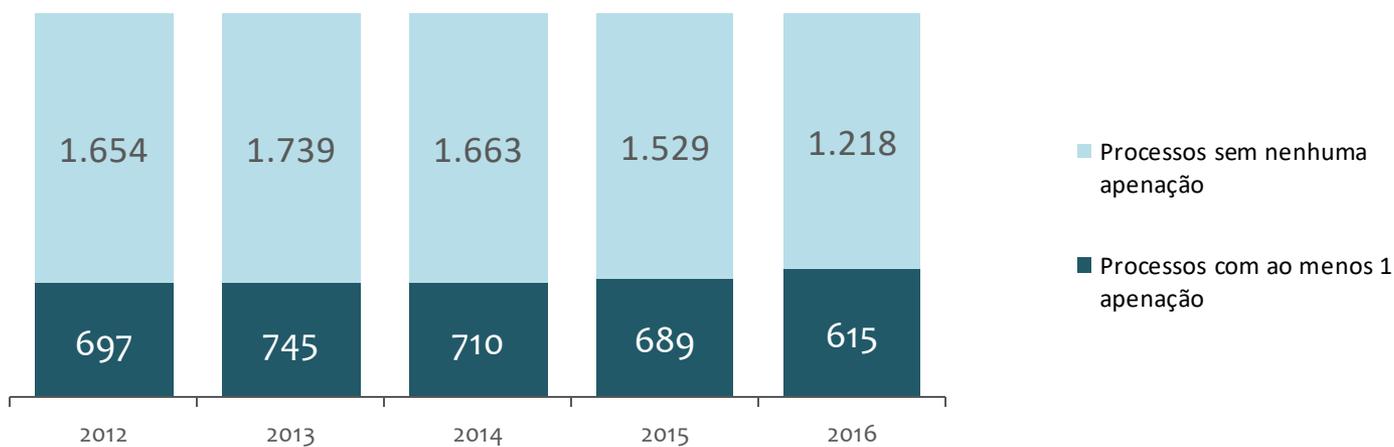


Percentual de reintegrações no Poder Executivo federal

Fonte: CEAF, extraído em janeiro/2018

## EFICÁCIA DOS PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS

### % de processos julgados com ao menos 1 penalidade aplicada



Processos disciplinares contraditórios no PEF em que ocorreu ao menos uma sanção

Fonte CEAf e CGU-PAD, extraído em janeiro/2017

<b>Procedimentos Disciplinares Instaurados em Face de Estatutários no Poder Executivo Federal</b>				
<b>Ano</b>	<b>Processos em Andamento por Ano de Instauração</b>	<b>Total de Instaurações</b>	<b>% em Andamento por Ano de Instauração</b>	<b>% Concluídos por Ano de Instauração</b>
<b>Anteriores à 2013</b>	1636	24715	6,6%	6,6%
<b>2013</b>	648	5390	12,0%	12,0%
<b>2014</b>	925	5018	18,4%	18,4%
<b>2015</b>	1157	4573	25,3%	25,3%
<b>2016</b>	1627	4403	37,0%	37,0%
<b>2017</b>	2746	4406	62,3%	62,3%
<b>2018</b>	1039	1092	95,1%	95,1%

<b>Formação de Estoques de Processos Disciplinares</b>				
	<b>Instaurações</b>	<b>Julgamentos</b>	<b>Outras Espécies de Encerramento</b>	<b>Saldo</b>
<b>2015</b>	4573	4057	273	243
<b>2016</b>	4403	3793	236	374
<b>2017</b>	4406	3745	189	472
<b>2018</b>	1092	888	59	145
<b>Média (2015 a 2017)</b>	4461	3865	233	363

## Penalidades aplicadas x posição na hierarquia

Cargo	Número de Servidores Ativos	Número de expulsos	Percentual Total (SISCOR + CGU)	Percentual CGU
Sem DAS	601.724	5.439	0,90%	0,02%
DAS-1	6.706	106	1,58%	0,06%
DAS-2	5.887	93	1,58%	0,03%
DAS-3	3.996	92	2,30%	0,28%
DAS-4	3.017	168	5,57%	1,09%
DAS-5	811	56	6,91%	1,97%
DAS-6	143	16	11,19%	5,59%

**CGU**

50% das expulsões de DAS-6  
28,5% das expulsões de DAS-5  
19,5% das expulsões de DAS-4

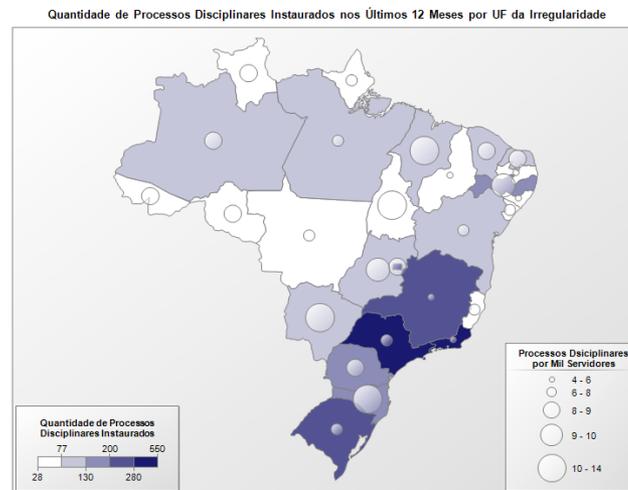
Expulsões de autoridades – ocupantes de DAS Fonte CEAf, extraído em Agosto/2016

# CUIDADO

- Qualidade do dado: conhecer a origem e possível viés na interpretação
- Número absoluto x análise percentual
- Análise qualitativa x quantitativa
- Observar tendências x fotografia

# Corregedoria na gestão de riscos

- Detecção de vulnerabilidades durante o processo disciplinar
- Mapa das Infrações: por localidade, por objeto, por setor, por função, etc.



## Instrução Normativa Conjunta Nº 01 MP/CGU, de 2016: eficácia no âmbito do Poder Executivo Federal.

- Determina a adoção de medidas de gestão de riscos, controles internos e governança.
- Prevê o estabelecimento da estratégia e da estrutura de gerenciamento de riscos.
- Atribui responsabilidades ao dirigente máximo e aos comitês de governança, riscos e controles em todos os órgãos federais.

# Transparência Ativa na atividade Correcional

## Informação ≠ Propaganda

Página na intranet institucional: o papel da Corregedoria

- Atividades
- Dados Consolidados
- Parcerias e Resultados
- Deveres e Proibições
- Como denunciar infrações
- O que é o processo disciplinar

*quebrar mitos*



## POSICIONAMENTO DO ÓRGÃO NO COMBATE À CORRUPÇÃO

# Corregedoria como parceira na Prevenção

## Parceria com Comissão de Ética e Área de Gestão de Pessoas / Capacitação

- Treinamentos de caráter preventivo
- Apoio na produção e atualização de conteúdos e casos práticos
- Identificação de casos recorrentes
- Identificação de setores, programas e locais críticos para ações específicas
- Monitoramento de resultados



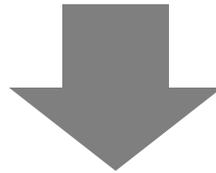
# Corregedoria como um dos pilares da integridade

Como a Corregedoria impacta a organização?

**RESULTADOS**

**IMAGEM**

**PROCEDIMENTOS**



Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais:

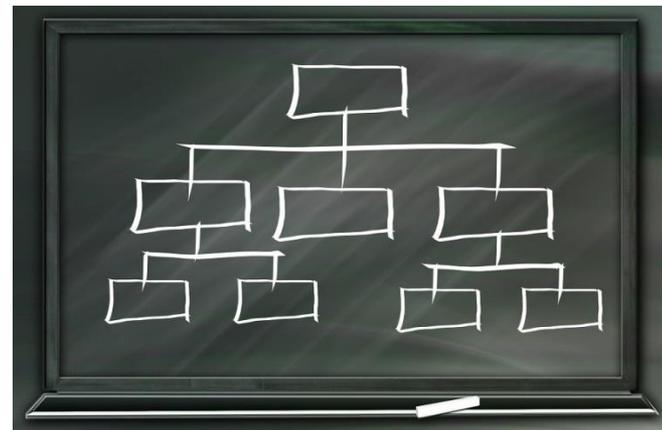
A gestão da integridade é um componente da boa **governança**, condição prévia que dá às outras atividades da entidade **legitimidade, confiabilidade e eficiência**.

# A Corregedoria Seccional

## ESPECIALIZAÇÃO DA FUNÇÃO CORRECCIONAL

### CORREGEDOR(A) SECCIONAL

- mandato fixo para o cargo
- requisitos mínimos para o provimento
- indicação para o cargo submetida à aprovação da Corregedoria-Geral da União (Órgão Central do SISCOR)



**VINCULAÇÃO DIRETA AO DIRIGENTE MÁXIMO DO ÓRGÃO**  
não deve estar subordinada a outra área

**COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO**

# A Corregedoria Seccional

## COMPETÊNCIAS ASSEGURADAS NO REGIMENTO E DEMAIS NORMATIVOS INTERNOS

- gerenciar as atividades correcionais
- analisar denúncias e representações
- promover o juízo de admissibilidade correcional
- instaurar, prorrogar, reconduzir e arquivar procedimentos correcionais
- instaurar processos de apuração de responsabilidade de pessoa jurídica
- realizar inspeções correcionais
- gerenciar e acompanhar as Comissões Processantes
- gerenciar as informações correcionais e manter registro atualizado dos processos nos Sistemas CGU-PAD e CGU-PJ (e demais sistemas institucionais)
- proceder à análise dos relatórios emitidos pelas Comissões Processantes
- proceder ao julgamento de procedimentos investigativos e PAD's (pena de advertência e suspensão de até 30 dias)
- proceder à interlocução com as autoridades do SISCOR e coordenação de investigações com outros órgãos e instâncias de controle

# A Corregedoria Seccional

## **PRERROGATIVAS ASSEGURADAS NO REGIMENTO E DEMAIS NORMATIVOS INTERNOS**

- Obrigatoriedade de os departamentos do órgão apresentarem as informações solicitadas, de forma tempestiva e completa
- Possibilidade de obter apoio necessário dos colaboradores das unidades e assistência de especialistas e profissionais, de dentro e de fora do órgão, quando considerado necessário
- Amplo acesso da comissão processante a todos os meios cabíveis para a elucidação dos fatos e a obtenção de provas.

# Informações Adicionais

COLEÇÃO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/colecao-programa-de-integridade>



PROGRAMA DE FOMENTO À INTEGRIDADE PÚBLICA (PROFIP)

<http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/profip>



# Informações Adicionais

## AUDITORIA DE INTEGRIDADE

<http://www.cgu.gov.br/noticias/2016/02/cgu-avalia-politicas-de-integridade-de-quatro-estatais>

### AUDITORIA E FISCALIZAÇÃO

## CGU avalia políticas de integridade de quatro estatais

#### Auditoria

Banco do Nordeste, Correios, Eletronorte e Furnas fizeram parte de projeto piloto. Mais 26 empresas serão auditadas, em 2016, quanto às medidas de ética e combate à corrupção.

Publicado: 19/02/2016 09h29

Última modificação: 19/02/2016 12h00



A Controladoria-Geral da União (CGU) divulga, nesta sexta-feira (19), o resultado da auditoria que avaliou os mecanismos de integridade de quatro empresas estatais: Banco do Nordeste, Correios, Eletronorte e Furnas. O objetivo do trabalho foi avaliar a existência, a qualidade e a efetividade de políticas e programas voltados à prevenção, detecção e remediação de fraudes e atos de corrupção que venham a ocorrer.

A auditoria foi realizada durante o segundo semestre de 2015. A metodologia, desenvolvida pela CGU, considera 15 diferentes critérios para avaliação das medidas de integridade, tais como: comprometimento da alta direção com o tema;

# Informações Adicionais



## AUDITORIA DE INTEGRIDADE - ACHADOS

- Falha no fluxo da denúncia (juízo de admissibilidade pela chefia da área)
- Ausência de feedback da Corregedoria: não há retorno para a Alta Direção nem para os empregados (transparência interna)
- Não dispõe de dados sobre os PAD's (não implementou o CGU-PAD)
- Entidade não dispõe de unidade especializada na área correcional.
- Deficiência de pessoal.
- Falha grave na apuração de indícios de fraude identificados nas ações de auditoria.
- Impacto na avaliação do comprometimento da Alta Administração da Empresa.