

CONSAD/COR

Relatório de Atividades Correcionais

1º SEMESTRE - 2025



Sumário

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	3
1. MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)	4
2. PRINCIPAIS AÇÕES EXITOSAS (1º/2025).....	5
2.1 REFINAMENTO DE DADOS DO E-PAD	5
2.2 EVOLUÇÃO DO IDECOR.....	6
2.3 COMISSÃO PERMANENTE CORRECIONAL - CAPACITAÇÃO E RESULTADOS	7
2.4 REUNIÃO – CONSAD/COR E SIPRI/CGU	8
3. FORÇA DE TRABALHO DA CONSAD/COR:.....	10
4. CORREIÇÃO EM DADOS	11
4.1 PROCESSOS RECEBIDOS EM 2025	13
4.2 NOTAS TÉCNICAS E RESULTADOS	15
5. ORIENTAÇÕES DE GESTÃO – 1º SEMESTRE DE 2025	17
6. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS	18
7. PRINCIPAIS DESAFIOS	18
8. PLANO DE AÇÃO PARA O 2º SEMESTRE 2025.....	19



CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este relatório tem como propósito apresentar um panorama das principais atividades desenvolvidas pela Corregedoria – Consad/COR ao longo do primeiro semestre de 2025. Busca-se oferecer uma visão detalhada das ações empreendidas, bem como dos obstáculos enfrentados e das estratégias adotadas para superá-los no contexto das funções correccionais.

A elaboração deste documento segue as diretrizes da Portaria Normativa nº 27/2022 da Controladoria-Geral da União (CGU), que estipula os elementos necessários aos relatórios de gestão correccional. Apesar de a normativa prever a produção anual do relatório, a Corregedoria opta por realizá-lo de forma semestral, com o objetivo de fornecer informações atualizadas e que contribuam diretamente para o acompanhamento contínuo e o aprimoramento das práticas correccionais.

Ainda neste escopo inicial, convém destacar os critérios mínimos exigidos pela Portaria Normativa nº 27/2022 da CGU:

Art. 34 - As unidades setoriais de correição deverão elaborar relatório de gestão correccional, 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.

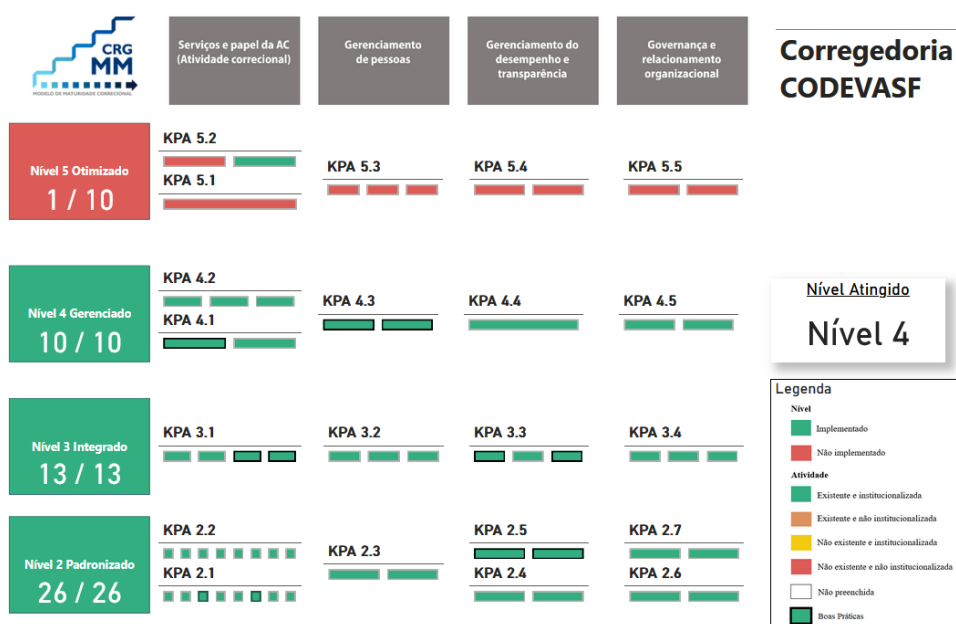
Parágrafo único. O relatório de gestão correccional deverá ser encaminhado anualmente à autoridade máxima do órgão ou entidade a que esteja vinculada a unidade setorial de correição, sendo o prazo máximo para entrega até cada data de um ano de mandato do seu titular.

Para expor as atividades desenvolvidas e os resultados obtidos no referido semestre, serão elencados 8 (oito) tópicos centrais, os quais serão detalhados durante este relatório, já sendo apresentados os resultados do 1º semestre quanto ao Plano de Ação:

1. MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-MM)

A avaliação do Modelo de Maturidade Correcional, conduzida pela Controladoria-Geral da União (CGU), constitui um instrumento estratégico de mensuração do nível de desenvolvimento, institucionalização e efetividade das atividades correcionais nos órgãos e entidades da administração pública federal. O objetivo central da avaliação é fortalecer os processos internos, assegurar a aderência a padrões de integridade pública e fomentar a melhoria contínua da gestão disciplinar, em conformidade com as diretrizes estabelecidas no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

Em 2024, a Corregedoria da CODEVASF participou da 3ª edição da avaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), submetendo, por meio do sistema e-CGU, um conjunto de evidências que apresentavam o avanço das práticas institucionais ao longo de um ciclo de aprimoramento iniciado dois anos antes. Como resultado desse esforço, a CODEVASF alcançou o nível 4 de maturidade correcional, posicionando-se entre as unidades com melhor desempenho dentre as 217 avaliadas em todo o país.



A obtenção do nível 4 (Gerenciado) indica que a Corregedoria possui processos organizados, formalizados e integrados, com atuação baseada em planejamento, indicadores e critérios objetivos de alocação de equipe, além de práticas de gestão voltadas à eficiência, acompanhamento e retroalimentação dos resultados. Para atingir esse patamar, foram sistematizadas e apresentadas 118 evidências que comprovam, por exemplo, a capacitação



estruturada dos membros, a segregação de funções nos fluxos de trabalho, o uso de metodologia de projetos na gestão das comissões e a adoção de ferramentas de governança correcional.

Atualmente, a meta institucional é manter esse alto nível de desempenho, consolidando os avanços já implementados e atuando de forma proativa na superação de desafios identificados. A Corregedoria permanece comprometida com a continuidade das boas práticas, inclusive com ações voltadas à revisão e atualização de normativos internos, à capacitação de agentes correccionais, à padronização de fluxos e ao fortalecimento do diálogo com as demais instâncias de integridade da Companhia.

Cabe reforçar que, conforme a Portaria Normativa CGU nº 27/2022, o Modelo de Maturidade é considerado instrumento prioritário de gestão correcional (art. 25), sendo utilizado como subsídio para decisões estratégicas, avaliação do desempenho da unidade e definição de necessidades de capacitação. O reconhecimento público da conquista — noticiado oficialmente no portal da CODEVASF (<https://www.CODEVASF.gov.br/noticias/2024/CODEVASF-alcanca-nivel-4-em-maturidade-correcional>) — não apenas legitima os esforços empreendidos, como reforça o compromisso institucional com a integridade, a transparência e o aperfeiçoamento contínuo da administração pública.

2. PRINCIPAIS AÇÕES EXITOSAS (1º/2025)

2.1 REFINAMENTO DE DADOS DO E-PAD

Durante o primeiro semestre de 2025, a Corregedoria realizou a atualização e refinamento das informações inseridas no Sistema ePAD — ferramenta disponibilizada pela CGU, de uso obrigatório, que permite o registro dos procedimentos administrativos disciplinares e pela gestão de dados correccionais. O objetivo dessa ação foi o registro de procedimentos que ainda não constavam no sistema, abrangendo tanto processos físicos antigos quanto processos mais recentes, mas com inconsistências detectadas.

Essa iniciativa teve como objetivo garantir a completude da base de dados correcional, promovendo maior integração entre os registros administrativos e o sistema eletrônico, o que é fundamental para o controle e a rastreabilidade das apurações. Trata-se também de uma ação alinhada às diretrizes da Controladoria-Geral da União (CGU), órgão responsável pela gestão do ePAD e parte diretamente interessada na qualidade e consistência das informações nele registradas. A atualização dos dados contribui para assegurar maior transparência institucional e viabiliza a geração de relatórios e estatísticas confiáveis, as quais são essenciais para o monitoramento da atividade correcional em âmbito nacional.



Com essa medida, a Corregedoria reforça seu compromisso com a padronização, a transparência e a consolidação dos dados correccionais, ao passo que assegura maior fidedignidade ao retrato dos trabalhos correccionais conduzidos no âmbito da instituição.

2.2 EVOLUÇÃO DO IDECOR

No primeiro semestre de 2025, a Corregedoria envidou esforços no preenchimento e apresentação de dados no sistema e-pad, considerando o marco de avaliação do IDECOR, em 31 de março de 2025. O IDECOR é índice de Desempenho e Execução da Atividade Correccional, um importante instrumento utilizado pela Controladoria-Geral da União (CGU) para avaliar o desempenho e a execução das atividades correccionais realizadas em seus órgãos e entidades que compõe o sistema de correição do Executivo Federal (SISCOR).

Este mecanismo adotado pela Controladoria-Geral da União (CGU) para avaliar, de forma padronizada, a performance das Unidades Setoriais de Correição (USCs) consolida indicadores de gestão e desempenho, definidos pela Portaria Normativa CGU nº 181/2024, e busca fomentar a profissionalização e o aprimoramento contínuo da atividade correccional.

A pontuação é dinâmica, assim, todos os meses a CGU atualiza a base de dados e o indicador apresenta novo resultado, permitindo o monitoramento do desempenho da USC. O marco de março, foi apenas o ranqueamento apresentado pelo órgão central, com um comparativo entre as instituições. A Consad/COR evoluiu de 7,40 em janeiro, data que a aba no sistema foi disponibilizada, para 8,00 em março de 2025. Já em junho, foi alcançando 8,40. Essa elevação demonstra não apenas a consolidação de boas práticas de gestão, mas também o comprometimento institucional da CODEVASF com a celeridade, a efetividade e a governança dos procedimentos correccionais.

A Consad/COR ficou classificada no grupo 2, o que representa um desempenho ótimo, dentro dos padrões de classificação de 1 a 5, nos termos da Portaria de regência do assunto. Mais informações sobre o resultado: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/institucional/siscor/idecor>

Vale destacar que o IDECOR avalia aspectos como a formalização da estrutura correccional, o tempo médio dos processos, a efetividade das apurações, a transparência das informações disponibilizadas ao público e a adoção de metodologias de gestão de riscos disciplinares. A melhoria observada no índice resulta de uma série de iniciativas adotadas pela Corregedoria, incluindo o fortalecimento das unidades especializadas, a revisão de rotinas, o aprimoramento do registro de dados no sistema ePAD e o engajamento desta Corregedoria em ações de capacitação e autoavaliação promovidas pela CGU.

Portanto, a evolução no IDECOR reforça a importância do suporte institucional à área correccional e evidencia o esforço da CODEVASF em alinhar suas práticas aos padrões de

excelência definidos pelo órgão central do SisCor, promovendo maior eficiência, integridade e transparência na condução de suas atividades disciplinares.

2.3 COMISSÃO PERMANENTE CORRECIONAL - CAPACITAÇÃO E RESULTADOS

Com o encerramento do primeiro mandato da Comissão Permanente Correcional, instituída pela Decisão nº 395/2023, teve início, em 2025, uma nova composição da comissão, agora formalizada pela Decisão nº 555/2025. A mudança não se limitou à renovação dos membros: houve um aumento expressivo no número de integrantes — de 31 para 50 servidores — demonstrando o esforço conjunto da Corregedoria e da Presidência em ampliar a capacidade de resposta da CODEVASF frente à crescente demanda por atuação correcional qualificada e tempestiva.

Logo após sua instituição, os novos membros da comissão participaram presencialmente da “Semana de Integridade em foco”, cuja programação incluiu o “Curso de Apuração Correcional”, realizado entre os dias 13 e 15 de maio de 2025, em Brasília. A capacitação, voltada ao fortalecimento técnico das comissões, apresentou uma programação abrangente, estruturada para contemplar tanto os fundamentos teóricos quanto as práticas aplicáveis à atividade correcional.



Ao longo dos três dias, foram promovidas discussões sobre os fundamentos legais da atividade correcional, os princípios que a regem e os desafios enfrentados na condução de investigações e processos disciplinares. A programação do dia 13 abordou temas como os dados correcionais da CONSAD/COR, os aspectos gerais do Direito Disciplinar, a capacitação dos agentes de integridade e o detalhamento da Norma N-359, que trata do fluxo e do limiar da investigação preliminar.



No segundo dia, o foco recaiu sobre a prática processual, com apresentações sobre o Processo Administrativo Sancionador (PAS), técnicas de oitiva, definição do objeto de prova e estruturação do relatório final. O painel sobre o Processo de Apuração de Responsabilidade (PAR) também propiciou um debate sobre os entraves e soluções possíveis na rotina das comissões.

O encerramento, no dia 15, explorou temas atuais, como o tratamento de documentos segundo a LAI e a LGPD e o uso de fontes abertas nas investigações, proferida pela agente da Polícia Rodoviária Federal. A oficina prática de análise de caso e o painel “Pinga Fogo”, com dúvidas respondidas ao vivo pelos palestrantes, promoveram uma dinâmica interativa e colaborativa, valorizando a troca de experiências entre os participantes. Para outras informações: <https://www.CODEVASF.gov.br/noticias/2025/membros-da-comissao-permanente-correcional-da-CODEVASF-recebem-capacitacao>

De modo geral, o curso foi avaliado como proveitoso pelos participantes, tanto pelo conteúdo quanto pela oportunidade de integração presencial entre os membros da comissão que, em sua maioria, atuam à distância e por meio de ferramentas de tecnologia, sendo esta imersão uma excelente oportunidade de integração. A iniciativa reforça a importância da qualificação contínua como instrumento essencial para garantir apurações mais eficazes, seguras e alinhadas aos princípios da administração pública.

2.4 REUNIÃO – CONSAD/COR E SIPRI/CGU

No dia 13 de junho de 2025, foi realizada uma reunião entre a Corregedoria da CODEVASF e a Secretaria de Integridade Privada (SIPRI) da Controladoria-Geral da União (CGU), com o objetivo de supervisionar os procedimentos investigativos e os Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) conduzidos pela CODEVASF em relação à responsabilização de entes privados. A SIPRI também buscou compreender a estrutura e o funcionamento da atuação correcional da CODEVASF, cujo formulário-diagnóstico foi posteriormente preenchido e enviado àquele órgão de controle.

Durante o encontro, a Corregedoria apresentou sua estrutura reorganizada, destacando a criação das duas unidades subordinadas, a Consad/COR/UIV (admissibilidade e investigação) e Consad/COR/UPJ (processos e julgamento), reforçando a especialização do trabalho correcional. Também foram compartilhados dados atualizados sobre os PARs em curso, permitindo à SIPRI conhecer a origem e o perfil das apurações em andamento.

Foram discutidos temas relevantes, como a aplicação de multas administrativas em conjunto com sanções da Lei Anticorrupção, a possibilidade de responsabilização de associações beneficiárias de recursos públicos, e a condução de processos envolvendo múltiplas empresas ou entidades sem vínculo contratual direto. A SIPRI reforçou a importância de avaliar



o nexo entre a conduta irregular e o recurso público envolvido, além de sugerir a análise jurídica para casos mais complexos, como a retomada de bens ou recomendação de inidoneidade.

A reunião foi considerada produtiva e estratégica, fortalecendo o alinhamento entre a CGU e a CODEVASF na condução de processos de responsabilização de entes privados, em conformidade com a legislação e os princípios da integridade pública.

Portanto, a evolução no IDECOR reforça a importância do suporte institucional à área correcional e evidencia o esforço da CODEVASF em alinhar suas práticas aos padrões de excelência definidos pelo órgão central do SisCor, promovendo maior eficiência, integridade e transparência na condução de suas atividades disciplinares.

2.5 POSICIONAMENTO DA CORREGEDORIA DA CODEVASF SOBRE O RELATÓRIO PRISMA

O Relatório Prisma, ao analisar a atuação correcional da CODEVASF, apresentou algumas sugestões de aprimoramento que já se encontram em pleno funcionamento nesta Corregedoria.

A primeira recomendação foi a inclusão da Secretaria de Riscos e Controles Internos no Comitê de Integridade. No entanto, desde a criação do referido Comitê, essa Secretaria já compõe formalmente sua estrutura, participando ativamente das reuniões e das ações integradas.

Outra sugestão tratou do aperfeiçoamento da Norma de Apuração Correcional, especialmente no que se refere à proteção de dados pessoais e sigilo de denunciante. Ressalta-se, contudo, que a norma vigente já foi atualizada nesse sentido, conforme previsto no subitem 4.1.5, que estabelece o sigilo dos processos durante sua tramitação e a divulgação posterior apenas dos atos decisórios, com o devido tarjamento dos dados pessoais.

O relatório também recomendou o compartilhamento de dados não sensíveis da Corregedoria com o Comitê de Integridade. Sobre isso, cabe esclarecer que esta Corregedoria já promove essa troca de informações de forma ativa. Além da publicação dos relatórios semestrais em transparência ativa, os dados correccionais são encaminhados regularmente à CONSAD/OUV e à PR/SI por meio de comunicações internas. Temas estratégicos também são levados ao Comitê de Integridade com frequência, servindo de base para campanhas preventivas e alertas institucionais, especialmente em períodos críticos, como eleições ou festas de fim de ano, quando são emitidas orientações temáticas.



Quanto à capacitação de agentes correccionais, a Corregedoria não só concorda com a importância dessa medida, como já adota práticas concretas e contínuas nesse sentido. Em 2025, atingiu o nível 4 (Gerenciado) no Modelo de Maturidade da CGU (CRG-MM), o que demonstra elevado grau de gestão da equipe e dos processos correccionais. Para alcançar esse nível, foram exigidas evidências como plano de capacitação estruturado, mapeamento de processos com segregação de funções, práticas de feedback e alocação de pessoal com base em critérios objetivos.

Adicionalmente, a Corregedoria realiza anualmente capacitação presencial com os membros da Comissão Permanente Correccional. Conforme abordado no tópico 2 deste documento, a terceira edição do treinamento ocorreu entre os dias 13 e 15 de maio de 2025, reforçando a orientação técnica e promovendo atualização normativa e prática.

Dessa forma, observa-se que as sugestões apontadas no Relatório Prisma já foram atendidas ou estão incorporadas nas rotinas desta Corregedoria, evidenciando compromisso com a melhoria contínua, a integridade institucional e a conformidade com as diretrizes da CGU.

3. FORÇA DE TRABALHO DA CONSAD/COR:

A chegada de três novos empregados à Corregedoria, sendo dois oriundos do novo concurso de 2024 e uma advinda de transferência, no primeiro semestre de 2025 representou um reforço significativo diante da elevada carga de trabalho enfrentada pelo setor. Entretanto, a Corregedoria também perdeu um empregado por movimentação interna, o que representa certo dano na gestão do conhecimento correccional, diante da necessidade de fazer a transmissão de tarefas que, muitas vezes, acabam reunidas em poucos empregados, diante do quadro de pessoal enxuto e das peculiaridades que permeiam a atividade da Corregedoria. Essa ampliação do quadro funcional foi estratégica, considerando o volume crescente de demandas e a complexidade dos processos sob análise dos agentes correccionais.

Dos novos analistas em desenvolvimento regional (ADR), dois foram designados para atuar diretamente na Consad/COR, enquanto um foi alocado na Unidade Especial de Admissibilidade e Investigação. Essa distribuição permitiu uma atuação mais equilibrada e eficiente entre as diferentes frentes de trabalho da Corregedoria.

A incorporação de novos profissionais contribuiu de forma concreta para a celeridade processual e o aumento da vazão dos procedimentos correccionais. Com uma equipe maior,



tornou-se possível não apenas reduzir gargalos operacionais, mas também aprimorar a qualidade das análises e deliberações, garantindo maior efetividade às ações correccionais. Um exemplo disso é a redução do número de processos por empregado em razão da realocação de processos motivada pela inclusão de novos funcionários, permitindo uma análise mais detalhada e especializada.

Todavia, apesar do reforço recente com a entrada de três novos empregados, a necessidade de ampliação do quadro funcional da Corregedoria ainda persiste. O volume de processos e a complexidade das atividades exigem uma estrutura compatível com a demanda, sob pena de comprometer a efetividade das ações correccionais. A manutenção de um número insuficiente de empregados pode levar à materialização de riscos relevantes, como a prescrição de processos disciplinares, o que comprometeria não apenas a eficiência administrativa, mas também a credibilidade institucional. Assim, torna-se fundamental a continuidade dos esforços para o provimento de novos cargos, assegurando a regularidade e a integridade do trabalho correccional.

4. CORREIÇÃO EM DADOS

Segundo 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 correccional;
- Instaurar, delegar, acompanhar e supervisionar os procedimentos correccionais;
- Julgar os Relatórios Finais das Investigações Preliminares Sumárias (IPS) e das Sindicâncias Patrimoniais (Sinpa);
- Analisar relatórios finais das Comissões de procedimentos correccionais;
- 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);

Em cumprimento ao disposto no art. 10 da Resolução CGPAR nº 48/2023, apresentamos a seguir os dados relativos aos procedimentos de apuração instaurados, aos desfechos alcançados e às sanções aplicadas no âmbito da atividade correccional durante o primeiro semestre de 2025. A norma estabelece, entre as competências das corregedorias, a elaboração de relatório com periodicidade mínima anual, contendo, no mínimo:

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.

Com a recente reestruturação da área correcional, que passou a operar por meio de unidades especializadas, bem como com a melhoria do fluxo de dados processuais — desde o registro inicial até sua tramitação e encerramento —, houve modificações significativas na forma de consolidação e apresentação das informações contidas neste relatório.

Além disso, em alinhamento às diretrizes estabelecidas pelo Modelo de Maturidade da Controladoria-Geral da União (CGU) e à recomendação do Conselho de Administração (Consad), expressa por meio da CI nº 14/2024, que sugeriu a inclusão de informações detalhadas sobre as representações oriundas da Ouvidoria, foi promovido um redesenho do processo de recebimento e cadastramento dessas manifestações. Essa revisão resultou na atualização do Manual de Rotinas da Corregedoria;

A partir dessas mudanças, os procedimentos passaram a ser cadastrados desde o início com os principais elementos identificadores, tais como:

- Data de entrada
- Tipo (representação ou denúncia)
- Via (área que demandou)
- Objeto da denúncia (Empresa privada ou agente público)
- Causa (diversos assuntos)
- Localidade, etc.

A seguir, são apresentados os dados extraídos das planilhas de controle, bem como informações tratadas em consonância com os critérios estabelecidos pela Portaria Normativa nº 27, especialmente em seus incisos III e IV.

4.1 PROCESSOS RECEBIDOS EM 2025

DADOS CORRECIONAIS

Recebidos em 1º/2025:

32 NOVOS PROCESSOS FORAM RECEBIDOS POR ESTA CORREGEDORIA NOS SEIS PRIMEIROS MESES DE 2025

Áreas que mais demandaram

23 OUVIDORIA

- 19 Denúncias
- 4 Representações

6 PRESIDÊNCIA

- 4 da PR/SLC
- 1 da PR/GB
- 1 da PR/AJ

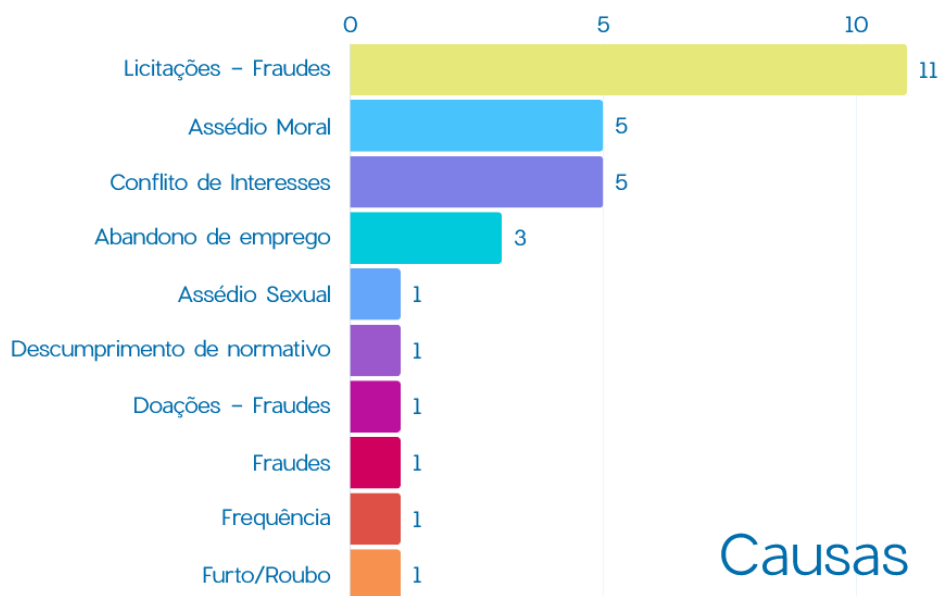


No primeiro semestre de 2025, esta Corregedoria recebeu um total de 32 processos correccionais. As principais origens das demandas direcionadas à CONSAD/COR foram a Ouvidoria (23) e a Presidência (6).

Entre os instrumentos utilizados para a formalização dos procedimentos, registraram-se 13 representações e 19 denúncias. A maior parte dos objetos analisados referia-se à conduta de agentes públicos (22), embora também tenham sido identificados dez casos envolvendo empresas privadas.

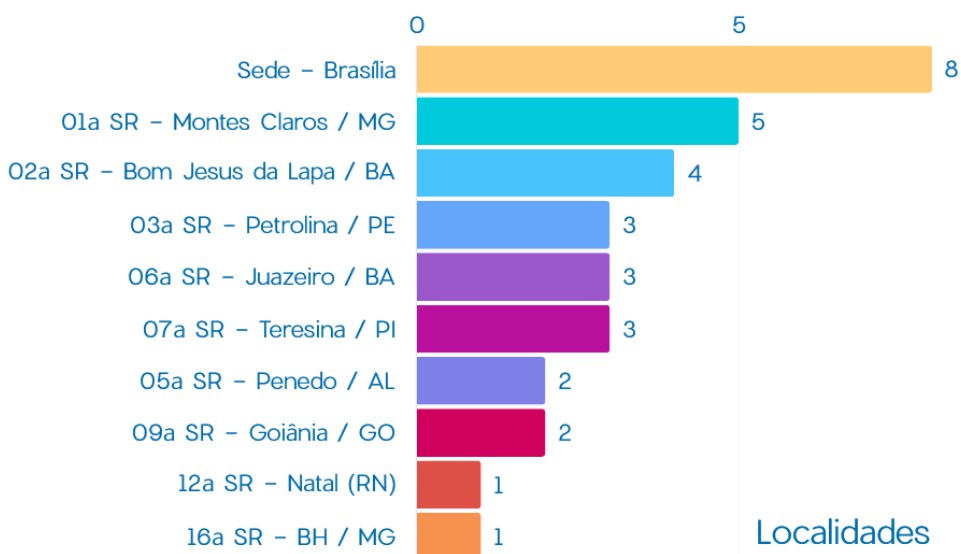
Cabe destacar, ainda, que em 2025 a Corregedoria passou a receber e apurar processos relacionados a doações de materiais e equipamentos realizadas pela CODEVASF. Essas novas frentes de apuração representam um avanço no escopo de atuação correccional, especialmente diante de indícios de desvio de finalidade no uso de bens públicos por associações beneficiadas.

PRINCIPAIS CAUSAS – PROCESSOS CORRECIONAIS



No que diz respeito às causas dos processos correccionais, assim como observado no Relatório de Gestão desta Corregedoria do 2º Semestre de 2024, as fraudes em processos licitatórios seguem sendo o principal enquadramento identificado por esta Corregedoria. Em seguida, destacam-se casos relacionados a conflito de interesses, assédio moral e abandono de emprego, compondo o conjunto de condutas mais frequentemente apuradas no período.

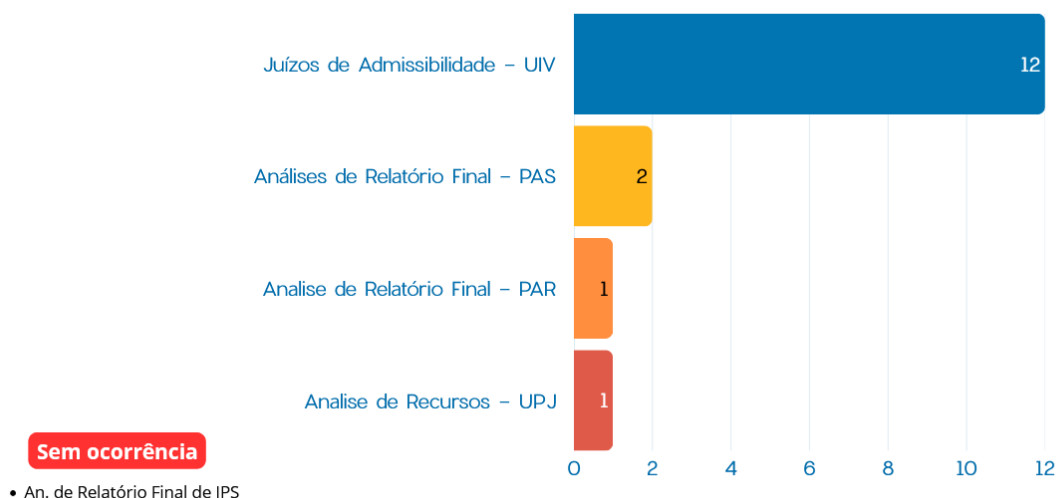
LOCALIDADES – PROCESSOS CORRECIONAIS



4.2 NOTAS TÉCNICAS E RESULTADOS

Após a apresentação dos dados referentes aos processos recebidos em 2025, esta seção passa a detalhar os resultados efetivos do trabalho correcional, expressos por meio dos Atos do Corregedor e das Decisões do Presidente, emitidos ao longo do primeiro semestre com base nas Notas Técnicas elaboradas pelos Analistas. Importa destacar que os dados apresentados não se restringem aos processos protocolados em 2025, abrangendo também procedimentos de anos anteriores que ainda se encontram em curso ou em fase de conclusão.

NOTAS TÉCNICAS CORRECIONAIS



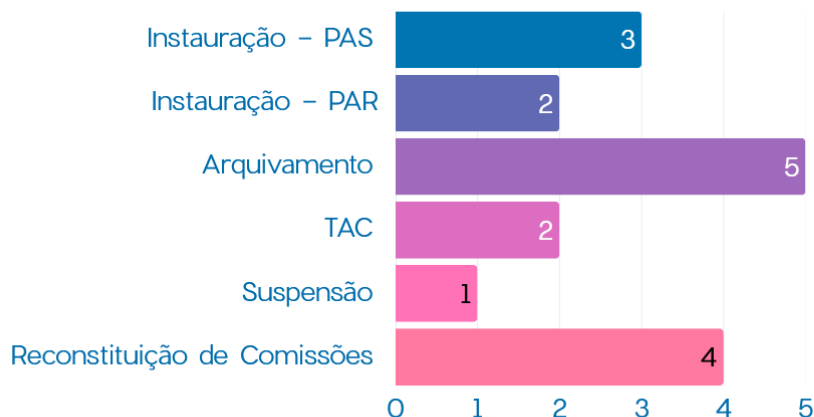
Neste gráfico é possível observar um grande número de Juízos de Admissibilidade finalizados durante o primeiro semestre de 2025. Tal fato é justificado pela conclusão de investigações referentes a processos recebidos por esta Corregedoria no segundo semestre de 2024.

Quanto aos trabalhos conduzidos pela Unidade de Processos Acusatórios e Julgamento (UPJ), houve apenas uma análise de relatório final e uma análise de recursos. Esse fato decorre, em grande parte, das reconstituições de comissões determinadas por esta Corregedoria, cujos fundamentos serão detalhados em seção própria deste Relatório.

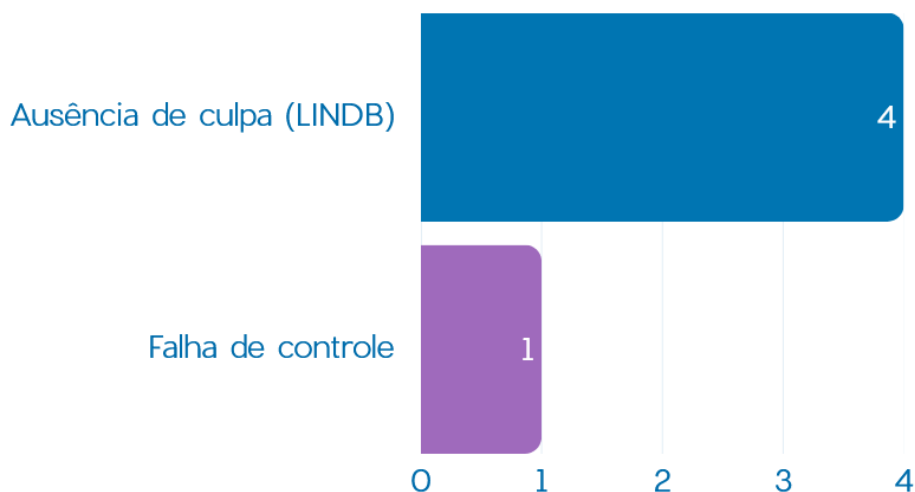
Apesar disso, a UPJ tem mantido suas atribuições regulares, com ênfase no apoio técnico e na capacitação dos membros das comissões. Destaca-se, nesse contexto, o retorno positivo recebido por ocasião do recente evento de capacitação promovido, o que evidencia o papel estratégico da UPJ na qualificação contínua dos integrantes da Comissão Permanente Correcional e no fortalecimento da condução dos processos correcionais.

PRINCIPAIS RESULTADOS

Atos do Corregedor e Decisão da Presidência



JUSTIFICATIVAS DOS ARQUIVAMENTOS



Quanto ao resultado dos processos durante o primeiro semestre de 2025, observou-se a necessidade de reconstituir algumas das comissões correcionais, em razão de diferentes fatores que impactaram a regularidade e a continuidade dos trabalhos. Entre os principais motivos que ensejaram a reconstituição, destaca-se a substituição recorrente de membros das comissões.

Além disso, houve situações em que foi necessária a readequação do relatório final apresentado pela comissão, seja por falhas na estrutura, omissões relevantes, como ausência da tipificação da conduta. Também se verificou um caso em que o denunciado recusou a proposta de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), o que exigiu a retomada

da instrução para prosseguimento do rito ordinário. Por fim, houve episódio de discordância substancial da Corregedoria em relação às conclusões da comissão original, especialmente quanto à tipificação dos fatos ou à adequação da penalidade sugerida, o que motivou a designação de nova comissão para garantir a integridade e a consistência da apuração.

Em relação aos motivos para arquivamento de processos correccionais, a principal razão consiste na ausência de culpa do agente, conforme os critérios estabelecidos pela Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) e pela norma interna N-359. Em especial, a análise desta Corregedoria tem considerado as circunstâncias fáticas e jurídicas vigentes à época da conduta, muitas vezes influenciadas por fatores estruturais e de responsabilidade institucional da própria CODEVASF, como a ausência de normativos relacionados a procedimentos de aplicação de sanção aos contratados ou à alta rotatividade de empregados, que contribuíram decisivamente para o desfecho da situação investigada.

5. ORIENTAÇÕES DE GESTÃO – 1º SEMESTRE DE 2025

Nesta seção, são apresentadas as orientações encaminhadas à gestão, fundamentadas em situações observadas por esta Corregedoria que demandam atenção específica. Tais apontamentos estão em consonância com o previsto na Portaria Normativa nº 27 da Controladoria-Geral da União, especialmente em seu artigo 34, incisos V e VII, que estabelecem::

Art. 34. As unidades setoriais de correição deverão elaborar relatório de gestão correccional, 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 integrada evidencia o compromisso da Corregedoria não apenas com a resposta a irregularidades ocorridas, mas, sobretudo, com a promoção de medidas preventivas, alinhando-se à atribuição definida no artigo 11, inciso XIII, do Regimento Interno da CODEVASF, que prevê a atuação da Corregedoria no “apoio à identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade”.

Neste primeiro semestre, foram emitidas três orientações à gestão. Essas orientações foram elaboradas com base em casos específicos ocorridos na Sede, 9ª e 16ª Superintendência Regional. Cada um desses casos abordou questões relacionadas, principalmente, à capacitação de líderes, conforme a seguir:

- Capacitação dos atuais gestores das SRs para fins de aprimoramento das competências de gestão e liderança
- Inclusão no Plano de Funções e Gratificações da exigência de capacitações com cargas horárias mínimas relacionadas ao tema gestão e liderança para os cargos e

funções de gestão, nos tendo por base o conteúdo da Trilha de Desenvolvimento – Gestão e Liderança disponível no Portal de Educação Corporativa da CODEVASF

- Necessidade de capacitações obrigatórias com as temáticas éticas e disciplinares quando da entrada de novos empregados na Empresa
 - Promover que no momento das indicações/designações aos cargos de gestão o indispensável treinamento nessas temáticas, como requisito para ocupação do cargo ou função

6. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

Inicialmente é preciso definir o conceito de corrupção abordado, pois existem várias nuances a serem observadas. A corrupção pode ser definida de maneira ampla como qualquer abuso de poder conferido para benefício particular, conforme se extrai do Guia de Avaliação de Risco de Corrupção da ONU. Já a Política de Combate à Fraude e à Corrupção da CODEVASF, aprovada pela Deliberação nº 07, 26 de fevereiro de 2024, define no artigo 3º:

VII - Corrupção: qualquer ação, direta ou indireta, que consiste em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, exigência, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas física ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de se praticar determinado ato;

Nesse aspecto mais amplo foram recebidas três denúncias e oito representações cujo objeto foram possíveis fraudes em processos licitatórios e cinco denúncias para investigação de suposto conflito de interesses. No conceito mais restrito de corrupção, não foram recebidas comunicações de supostas irregularidades nesse 1º semestre.

Sabemos que um componente essencial de um programa de integridade eficiente é a avaliação do risco de corrupção enfrentado por uma determinada empresa. Nesse sentido, a Corregedoria contribuir com dados e informações referente apurações e investigações de ilícitos disciplinares para aprimorar a gestão de integridade e riscos, não apenas com as recomendações de gestão, mas com dados referentes às apurações que possam direcionar as ações de prevenção e de controles internos, está também trabalhando conjuntamente com a PR/SRC para finalizar mapeamento da gestão de riscos por ilícitos disciplinares.

7. PRINCIPAIS DESAFIOS

A Corregedoria da CODEVASF enfrenta diversos desafios estruturais e operacionais. Sua atuação é centralizada, sem unidades descentralizadas nas Superintendências Regionais ou Escritórios de Apoio.



Apesar de contar com uma comissão permanente para atuação em processos correccionais, o quadro reduzido compromete a efetividade dos trabalhos, agravado pela ausência de formação específica na área correccional no plano de cargos da empresa, bem como pela inexistência de gratificações ou incentivos não financeiros, como o trabalho remoto, dificultando a retenção de talentos.

Com o apoio da Consad/COR e da AA/GGP, foi lançada a trilha de desenvolvimento correccional, com capacitações específicas voltadas a empregados com perfil adequado, disponível em: <https://educa.CODEVASF.gov.br/course/view.php?id=71>. Ainda assim, um dos desafios enfrentados é justamente conciliar essas capacitações com a produtividade da unidade, já que os treinamentos muitas vezes ocorrem durante o expediente, impactando o andamento dos trabalhos diante do número reduzido de servidores.

Diante desse contexto, uma medida estratégica para garantir o adequado andamento das atividades correccionais é a ampliação do número de agentes correccionais, por meio da seleção e inclusão de novos empregados com perfil técnico. Essa ação permitiria a redistribuição equilibrada da carga de trabalho e o fortalecimento da capacitação, o que contribuiria para o aprimoramento contínuo dos processos, o cumprimento de prazos e o atendimento das exigências legais e institucionais.

Também permanece como desafio a qualificação do fluxo de entrada de denúncias, recebidas via Ouvidoria. Muitas chegam sem evidências mínimas ou sequer possuem natureza correccional, tratando de danos irrisórios ao erário ou conflitos interpessoais. Isso gera consumo excessivo de tempo e recursos, com alto índice de arquivamentos. Está em andamento, em parceria com a Ouvidoria e a Área Estratégica, a discussão de melhorias nesse fluxo, além de medidas como a capacitação das áreas técnicas para instrução de processos e a mediação de conflitos por meio da Gestão de Pessoas e da própria Ouvidoria, com a possível criação de um núcleo específico voltado a essa finalidade

8. PLANO DE AÇÃO PARA O 2º SEMESTRE 2025

Ao longo do primeiro semestre de 2025, os fluxos de trabalho da Corregedoria vêm se consolidando de forma gradual, com ganhos expressivos em organização, engajamento da equipe e alinhamento às diretrizes estratégicas da CODEVASF. A incorporação de ferramentas tecnológicas tem contribuído significativamente para a sistematização das rotinas, refletindo uma mudança de cultura institucional que tende a se fortalecer nos próximos meses.

Esse movimento está diretamente alinhado aos planos de ação desta Corregedoria previstos para o segundo semestre, que incluem a revisão e atualização do mapeamento de processos correccionais, a padronização de condutas frente ao Programa de Integridade, e o aprimoramento da governança por meio de auditorias internas e troca de boas práticas com outras instituições. Tais iniciativas reforçam o compromisso da Corregedoria com a gestão do



conhecimento, a melhoria contínua e a consolidação de procedimentos mais eficazes e íntegros.

O Plano de Ação da Corregedoria – Consad/COR para o 2º semestre de 2025 tem como objetivos:

1. Processos Internos

a. Atualização de processos correccionais

Proposição: Revisar e atualizar o mapeamento de processos correccionais, com foco na adequação às rotinas operacionais da nova estrutura da Corregedoria, promovendo maior padronização, agilidade e rastreabilidade dos fluxos.

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Adalberto e Gabriel

b. Revisar a atualizar a norma de apuração correccional

Proposição: Elaborar plano de resposta quando da detecção de causos de fraude e corrupção; Realizar auditoria interna sobre as atualizações normativas da CGPAR, iniciativas do Plano de Integridade/SIRC e demandas oriundas do CRG-MM, com o objetivo de propor eventuais ajustes procedimentais e normativos; e estabelecer aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade

Prazo: Agosto de 2025

Responsáveis: Vanessa, Maiara, Cibele, Gabriel, Heverton e Marco Pedra

2. Aprendizagem e Crescimento

a. Trilha de capacitação

Proposição: Desenvolver uma trilha de capacitação com base no PDPR, voltada à ambientação dos novos empregados e à formação contínua do corpo técnico, com foco na prevenção e detecção de irregularidades.

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Vanessa e Cristiane

b. Formas de interação com os membros da Comissão Permanente Correccional

Proposição: Pensar novas formas de envolver a CPC em uma comunicação recorrente com a Corregedoria para fins de acompanhamento e orientação de processos correccionais.

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Heverton



3. Institucional

a. Cargos de Analista da Corregedoria

Proposição: Descrição do cargo de analista de corregedoria

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Vanessa e Adalberto

b. Visitas às SRs

Proposição: Realizar visitas às SRs

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Vanessa e Adalberto

c. Núcleo de Mediação da CODEVASF

Proposição: Elaborar proposta para criação do Núcleo de Mediação da CODEVASF, com vistas à institucionalização de um canal de resolução alternativa de conflitos, contribuindo para a climas institucionais estáveis e para a redução de conflitos internos.

Prazo: Dezembro de 2025

Responsáveis: Vanessa, Adalberto e Marco Pedra

A Corregedoria - Consad/COR coloca-se à disposição para quaisquer esclarecimentos sobre os dados e ações, concluídas e propostas, neste relatório.

Brasília, 10 de julho de 2025

VANESSA COSTA TOLENTINO

Chefe da Corregedoria

ADALBERTO MARQUES ARÊDES TEIXEIRA ALMEIDA

Chefe Substituto da Corregedoria

GABRIEL LUCAS SOARES MIRANDA LOUZEIRO

Analista em Desenvolvimento Regional