



## RELATÓRIO DE GESTÃO CORRECCIONAL

Brasília, 08 de julho de 2024.

### 1. Objetivos.

1. Trata-se de Relatório de Gestão Correcional que tem como objetivo apresentar dados e informações sobre as atividades correcionais da Unidade Setorial de Correição do Ministério da Igualdade Racial, abrangendo o período de **Outubro de 2023 a Julho de 2024**. O relatório de gestão correcional anual será encaminhado à Secretaria Executiva e ao Gabinete da Ministra para conhecimento e eventuais orientações, nos termos do § único do artigo 34 da Portaria Normativa Nº 27, de 11 de outubro de 2022. Ressalta-se que o início do exercício do atual Corregedor foi em outubro de 2023. Esta medida não substituirá novo relatório a ser apresentado ao final do exercício.

### 2. Modelo Maturidade Correcional. CRG-MM - Referencial Técnico 3.0.

2. O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor) desenvolveu e aperfeiçoou o Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM), em apoio a atividade correcional na formulação de resposta administrativa célere e efetiva às infrações e ilícitos identificados. O modelo busca auxiliar as Unidades Setoriais de Correição nos níveis de Maturidade correcional. Nesse sentido, o SisCor adotou o modelo de maturidade correcional que direciona as Unidades Setoriais de Correição em seu desenvolvimento.

3. Nessa medida, a Controladoria-Geral da União (CGU) orienta que as Unidades não se mantenham no Nível 1 (inicial) de maturidade e, por isso, devem implementar os procedimentos necessários para alcançar, no mínimo, o Nível 2. Nesse passo, inicialmente, a Corregedoria/MIR tem como objetivo alcançar o 2º (segundo) nível, composto por 7 (sete) macroprocessos-chave (KPA). Para tal, diversas medidas estratégicas foram trabalhadas, desenvolvidas e implementadas na Unidade Setorial do MIR. Salienta-se, que esta terceira rodada de autoavaliação do nível de maturidade correcional, com base no Modelo de Maturidade CRG-MM 3.0, tem o cronograma para administração direta e indireta do dia **22 de julho ao dia 9 de agosto de 2024**.

4. Com efeito, as informações, documentos e evidências inseridas pela Corregedoria/MIR no sistema e-Aud constituirão insumos essenciais para orientar a atuação do Órgão Central na formulação de estratégias e estabelecimento de ações para o fortalecimento do SISCOR. Destaca-se que algumas dessas informações serão extraídas para aferição de indicadores que compõem o Índice de Desenvolvimento e Execução da Atividade Correcional (IDECOR).

5. Com o objetivo de se atingir os níveis esperados, a Corregedoria do Ministério da Igualdade Racial está empenhada na produção, geração e guarda de informações e documentos com evidências para inserção no e-Aud/CGU para comprovar as práticas utilizadas em seus processos e procedimentos no âmbito desta Unidade correcional. Nesse sentido, foi necessário coletar, de forma individualizada, informações, documentos, termo de juntada de documentos, registros no SEI, atas etc. para comprovar cada um dos sete componentes de macroprocesso (KPA) e conseqüentemente comprovar o nível de maturidade da Unidade Setorial de Correição perante a rodada de avaliação do Órgão Central de Correição, que acontecerá do dia **22 de julho ao dia 9 de agosto de 2024**. Acresça-se, que este trabalho demanda a reanálise de todos os processos correcionais e procedimentos administrativos da Unidade de, no mínimo, 6 (seis) meses anteriores.

ELEMENTOS X NÍVEIS	SERVIÇOS E PAPEL DA AC (ATIVIDADE CORRECCIONAL)	GERENCIAMENTO DE PESSOAS	GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO E TRANSPARÊNCIA	GOVERNANÇA E RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL
Nível 5 OTIMIZADO	KPA 5.2 - USC RECONHECIDA COMO AGENTE DE MUDANÇA	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
	EM BRANCO	KPA 5.3 - EQUIPES ENGAJADAS	KPA 5.4 - USC NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	KPA 5.5 - USC RECONHECIDA COMO PROMOTORA DE RESULTADOS CONFIÁVEIS E EFETIVOS
	KPA 5.1 - JULGAMENTO DE PROCESSOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DE PESSOAS JURÍDICAS	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
Nível 4 GERENCIADO	KPA 4.2 - JULGAMENTO DE PROCESSOS CORRECCIONAIS E INSTAURAÇÃO DE PROCESSOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DE PESSOAS JURÍDICAS	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
	EM BRANCO	KPA 4.3 - GESTÃO EFICAZ DE EQUIPES	KPA 4.4 - MEDIDAS DE AFERIÇÃO DE DESEMPENHO DA ATIVIDADE CORRECCIONAL	KPA 4.5 - USC COMO COMPONENTE ESSENCIAL DA INTEGRIDADE
	KPA 4.1 - ATUAÇÃO PREVENTIVA A PARTIR DE RISCOS E VULNERABILIDADES	EM BRANCO	EM BRANCO	EM BRANCO
Nível 3 INTEGRADO	KPA 3.1 - INSTAURAÇÃO, CELEBRAÇÃO DE ACORDOS E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO DE PROCESSOS CORRECCIONAIS ACUSATÓRIOS	KPA 3.2 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	KPA 3.3 - TRANSPARÊNCIA ATIVA E GESTÃO DE INFORMAÇÕES NO ÂMBITO DA USC	KPA 3.4 - ATUAÇÃO COM INDEPENDÊNCIA
Nível 2 PADRONIZADO	KPA 2.2 - GESTÃO DOS PROCESSOS CORRECCIONAIS ACUSATÓRIOS	EM BRANCO	KPA 2.5 - GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES	KPA 2.7 - INSTITUCIONALIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DA USC
	EM BRANCO	KPA 2.3 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	EM BRANCO	EM BRANCO
	KPA 2.1 - GESTÃO DAS ADMISSIBILIDADES E DOS PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS INVESTIGATIVOS	EM BRANCO	KPA 2.4 - PLANEJAMENTO	KPA 2.6 - INTERLOCUÇÃO E COOPERAÇÃO
Nível 1 INICIAL	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos).			
	* Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.			

6. Desse modo, com base no Modelo de Maturidade Correcional 3.0, para a Corregedoria do MIR alcançar o nível 2, organizados por KPA, será necessário implementar os seguintes Macroprocessos-chaves:

**KPA 2.1 – GESTÃO DAS ADMISSIBILIDADES E DOS PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS INVESTIGATIVOS**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estabelecer a competência exclusiva da USC para realizar manifestação final quanto ao juízo de admissibilidade correcional, podendo se valer da instauração e condução de procedimentos correccionais investigativos.</li> <li>2) Adotar critérios para a priorização da análise dos processos de admissibilidade correcional.</li> <li>3) Estabelecer que o juízo de admissibilidade e os procedimentos correccionais investigativos sejam executados resguardando-se os dados dos envolvidos e as informações de acesso restrito ou sigiloso, de acordo com os atos normativos vigentes.</li> <li>4) Registrar a forma de obtenção e a guarda de evidências nas admissibilidades e nos procedimentos correccionais investigativos.</li> <li>5) Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do procedimento correcional investigativo e do juízo de admissibilidade.</li> <li>6) Supervisionar a execução dos procedimentos correccionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade.</li> <li>7) Elaborar a conclusão dos procedimentos correccionais investigativos e do juízo de admissibilidade.</li> <li>8) Estabelecer controles e prazos para apreciação da conclusão dos procedimentos correccionais investigativos e do juízo de admissibilidade, bem como para a adoção dos encaminhamentos propostos.</li> </ol>
<b>KPA 2.2 – GESTÃO DOS PROCESSOS CORRECCIONAIS ACUSATÓRIOS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Estruturar apoio administrativo para as comissões</li> <li>2) Adotar critérios de priorização para a gestão e o controle da instauração dos processos correccionais acusatórios.</li> <li>3) Estabelecer medidas para que os processos correccionais acusatórios sejam executados resguardando-se os dados dos envolvidos e as informações de acesso restrito ou sigiloso, de acordo com atos normativos vigentes</li> <li>4) Registrar a obtenção e a guarda de evidências nos processos correccionais acusatório.</li> <li>5) Utilizar matriz de responsabilização como elemento norteador do processo correcional acusatório.</li> <li>6) Adotar plano de trabalho como instrumento de planejamento necessário ao desenvolvimento das atividades das comissões.</li> <li>7) Supervisionar a execução dos processos correccionais acusatórios.</li> <li>8) Estabelecer os requisitos necessários e as orientações para nortear as análises da regularidade dos processos correccionais acusatórios.</li> </ol>
<b>KPA 2.3 – DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificar os conhecimentos técnicos e administrativos necessários para o cumprimento das atividades essenciais.</li> <li>2) Disseminar internamente conhecimentos</li> </ol>
<b>KPA 2.4 – PLANEJAMENTO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizar levantamento dos processos de trabalho, das atividades e da adequação dos recursos existentes na USC.</li> <li>2) Implementar o plano operacional anual</li> </ol>
<b>KPA 2.5 – GERENCIAMENTO E APRESENTAÇÃO DE INFORMAÇÕES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizar sistemática e tempestivamente os registros obrigatórios nos Sistemas Correccionais estabelecidos pelo Órgão Central do SisCor</li> <li>2) Elaborar relatórios periódicos de atividades da USC.</li> </ol>
<b>KPA 2.6 – INTERLOCUÇÃO E COOPERAÇÃO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizar atividades de orientação acerca de matéria correcional.</li> <li>2) Cooperar com o aprimoramento contínuo do SisCor.</li> </ol>
<b>KPA 2.7 – INSTITUCIONALIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DA USC</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Atribuição de competência correcional a uma unidade organizacional específica</li> <li>2) Atribuição de cargo comissionado ou função de confiança destinado especificamente ao titular da USC.</li> </ol>

7. Ao todo, são 28 (vinte e oito) KPA's necessários para que a Corregedoria do MIR alcance o segundo nível, de cinco níveis de maturidade Correcional.

### 2.1. Descrição dos Níveis de Maturidade Correcional.

8. A Corregedoria-Geral da União (CRG-CGU) por meio do Modelo de Maturidade Correcional oferece um direcionamento escalonado e seguro para a condução do aperfeiçoamento da atividade correcional, numa estrutura ordenada e incremental a partir de níveis de maturidade correcional. O CRG-MM permite ainda o estabelecimento de metas específicas de **deevolução** nos diferentes componentes do Modelo.

9. Assim, além de definir um nível-alvo de maturidade correcional, a Corregedoria/MIR estabelecerá *Planos de Ação* específicos para implementar macroprocessos de um determinado elemento considerado prioritário, como, por exemplo, a atuação de prevenção e detecção de atos lesivos a partir de riscos e vulnerabilidades identificados. Já nesta terceira rodada de avaliação, a Corregedoria/MIR está empenhada pela implantação, também, do nível 3 (três) de maturidade correcional ao mesmo tempo em que tratará de um Plano de Ação específico para a implementação do KPA 4.1 (*Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades*) que, mesmo integrando o nível 4 (quatro) da matriz, será prioritário para a instituição até o período avaliativo.

#### Descrição dos níveis de maturidade.

1 • Atividade correcional não estruturada. • Os processos de responsabilização são gerenciados de forma isolada. • A qualidade das apurações e análises depende de esforços e habilidades individuais. • Os resultados e o desempenho correcional não são sustentados. • Falta de estrutura e de recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) para o desempenho da atividade. • Os macroprocessos não estão implementados pela organização, isto é, não são executados de forma repetida e sustentada. \* *Todas as USCs são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua autoavaliação e identificado seu real nível.*

2 • Os principais procedimentos e práticas correccionais são executados de forma padronizada e institucionalizada. • Desenvolvimento inicial das estruturas de gerenciamento da atividade correcional. • Institucionalização e Estruturação da USC em UCI (atendimento aos critérios explicitados na Nota Técnica nº 1641/2023/CGSSIS e na Portaria Normativa CGU nº 123/2024).

3 • Atividade correcional dispõe de competência para instauração. • Membros da USC devidamente capacitados. • Desenvolvimento da transparência correcional ativa. • Atividade correcional dispõe de competências, estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) para atuação independente.

4 • Prevenção de ilícitos a partir do mapeamento de Riscos e Vulnerabilidades. • Gestão de equipes com base em projetos. • Atividade correcional dispõe de competência para julgamento de processos disciplinares • Atividade correcional dispõe de competência para instauração de processos de responsabilização de pessoas jurídicas • Medidas de desempenho correcional ampliadas e estabelecidas como norteadores dos processos de melhoria contínua. • Inserção da atividade correcional na estrutura de integridade da organização. • Análise dos ambientes interno e externo da organização para a inovação e o aprimoramento contínuo. • Atividade correcional dispõe de competência para julgamento de processos de responsabilização de pessoas jurídicas. • Engajamento das equipes motivadas pela inovação. • Atividade correcional inserida no planejamento estratégico da organização. • Aferição da percepção de impunidade e do nível de confiabilidade.

5 • Análise dos ambientes interno e externo da organização para a inovação e o aprimoramento contínuo. • Atividade correcional dispõe de competência para julgamento de processos de responsabilização de pessoas jurídicas. • Engajamento das equipes motivadas pela inovação. • Atividade correcional inserida no planejamento estratégico da organização. • Aferição da percepção de impunidade e do nível de confiabilidade.

## 2.2. Descrição dos elementos da atividade correcional.

10. Cada um dos elementos da matriz procura estruturar a atividade correcional em seus processos internos, nos resultados que agrega à organização e na sua capacidade de resposta às variações no ambiente externo. Nesse contexto, os elementos de Serviços e Papel da Atividade Correcional (AC), Gerenciamento de Pessoas e Gerenciamento do Desempenho e Transparência privilegiam os instrumentos e práticas de gestão da própria atividade correcional. Já o elemento Governança e Relacionamento Organizacional privilegia as relações estabelecidas com a organização e com o seu ambiente externo de operação.

### Serviços e Papel da Atividade Correcional (AC)

Estrutura os serviços prestados pela atividade correcional de forma a garantir o cumprimento do seu papel estratégico na organização. Tais serviços abarcam os principais macroprocessos correcionais, desde os procedimentos preparatórios de análise de denúncias e indícios de infração e o levantamento dos elementos que subsidiam a decisão quanto à adoção de medida correcional, passando pela gestão dos procedimentos de responsabilização de agentes públicos e privados, culminando no julgamento dos processos e aplicação das sanções correspondentes. Incluem ainda os procedimentos e práticas voltados à atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades e à construção de um ambiente correcional inovador e focado na entrega de valor para a organização.

### Gerenciamento de Pessoas

Busca a criação de um ambiente de trabalho que propicie a cada integrante o pleno desempenho de suas competências, capacitação contínua e sistema de valorização de equipes e lideranças.

### Gerenciamento do Desempenho e Transparência

Trata do planejamento e produção de informações, suficientes e relevantes, para a gestão, a coordenação e o controle da atividade correcional, bem como a transparência quanto à sua performance e os seus resultados. Envolve a inserção de informações e o gerenciamento de sistemas e bases de dados para potencializar o desempenho correcional da organização, incluindo procedimentos para garantir a sua qualidade e integridade.

### Governança e Relacionamento Organizacional

Refere-se ao posicionamento da atividade correcional na estrutura de governança da instituição e o seu relacionamento com outras unidades, dentro e fora da organização. Destaca a atividade correcional como um dos pilares da integridade pública, através da atuação integrada com as unidades responsáveis pela prevenção e a detecção de irregularidades e a articulação e troca de informações com as demais unidades do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). Garante a independência dos trabalhos correcionais com pleno acesso às pessoas e informações necessários à condução das apurações, bem como a interlocução permanente com a Alta Direção da organização. A unidade correcional, assim, age para a diminuição da percepção de impunidade e aumento da confiabilidade da sociedade no Estado.

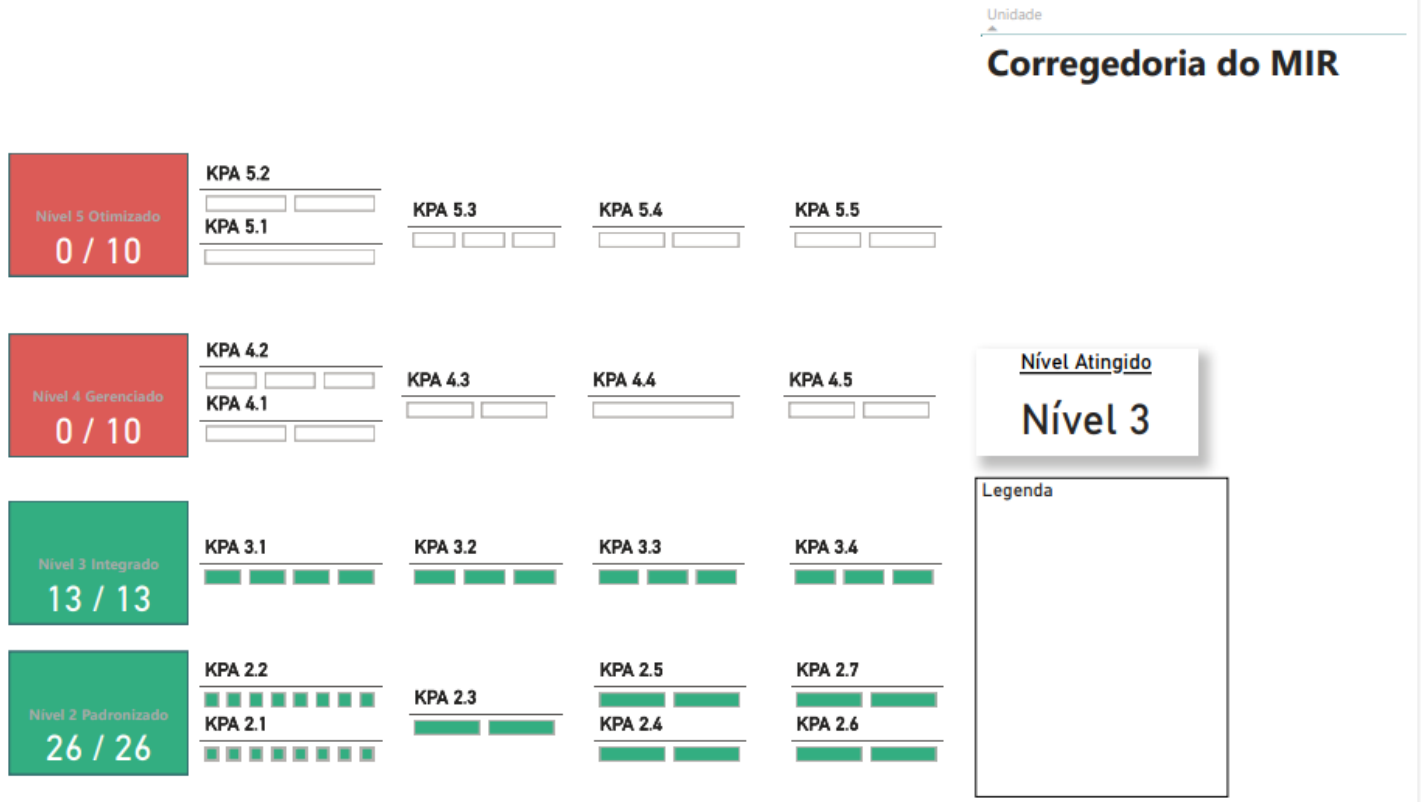
11. Como dito linhas atrás, a Unidade Setorial da Corregedoria do Ministério da Igualdade iniciou seus trabalhos em 09 de outubro de 2023, o MIR foi criado em 1º de janeiro de 2023. Diante disso, ainda ostenta o Nível 1 do Modelo de Maturidade Correcional. Contudo, com os esforços desenvolvidos pela equipe se conseguiu produzir documentos e evidências suficientes para se atingir, ao menos, o Nível 2, ora desejado pela Corregedoria-Geral da União nesta avaliação em curso. Nesse passo, há elevadas condições para que a Corregedoria do Ministério da Igualdade Racial alcance o Nível 3, já nesta rodada de avaliação, posto que os documentos e evidências efetivadas no EAUD nos levam essa convicção.

12. Nada obstante, ainda há diversos outros processos, produção de documentos, relatórios, planos de desenvolvimento e atividades correcionais em curso nesta Corregedoria que vão nos permitir atingir níveis mais elevados possivelmente na próxima rodada de autoavaliação. Cita-se como exemplo os processos: [21290.002466/2024-87](#) - Regimento da Corregedoria; [21290.002466/2024-87](#) - Instrução Normativa da Corregedoria; [21290.003239/2024-79](#) - Repositório Técnico (Pareceres, Notas Técnicas, Normas, Enunciados e outros); [21290.003092/2024-17](#) - Transparência Ativa; [21290.003094/2024-14](#) - Guia de Orientação sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no trabalho; [21290.003423/2024-19](#) - Fluxo de trabalho da Corregedoria e outros.

## 2.3. Rodada de autoavaliação do Modelo de Maturidade Correcional (CRG-MM 3.0).

13. A terceira rodada de autoavaliação do nível de maturidade correcional, com base no modelo CRG-MM 3.0, teve início em 22 de julho de 2024 cujo término está previsto para 9 de agosto 2024. Para tanto, foi recomendado prévio conhecimento do conteúdo do modelo do CRG-MM 3.0, a partir dos materiais disponibilizados no Portal de Corregedorias (<https://www.gov.br/corregedorias/pt-BR>) e o cadastramento da equipe responsável no sistema e-Aud (<https://eaud.cgu.gov.br/>). Contudo, a Corregedoria do MIR concluiu com antecedência e nesta data há indicação no e-AUD que se encontra no Nível 3 (três), resultado dos intenso trabalhos desenvolvidos nesta Unidade Correcional.

14. Nesse passo, para ordenar os documentos com evidências para serem juntados ao e-Aud, a Corregedoria/MIR criou o processo nº 21290.002897/2024-43 onde serão juntados e controlados com vistas ao processo de aperfeiçoamento das atividades da Corregedoria/MIR, bem como para futuras consultas posto que nas futuras rodadas serão produzidos novos e diferentes documentos.



### 3. Estrutura Administrativa e força de trabalho.

15. A criação do Ministério da Igualdade Racial se deu por meio do Decreto nº 11.346, de 1º de janeiro de 2023, e complementado pelo Decreto nº 11.949, de 12 de março de 2024. Tais normas criaram e aprovaram a estrutura organizacional e regimental do MIR. Nesse sentido, esta Corregedoria tem em sua estrutura o Corregedor, um Coordenador, um Apoio Técnico ocupado por colaboradora terceirizada e uma estagiária de nível de pós-graduação, esta ocupada a partir do mês de Junho/24. O Coordenador se integrou o quadro da Unidade em maio/24. Inicialmente, a Corregedoria era ocupada pelo Corregedor, em abril integrou-se a colaboradora terceirizada, em maio o Coordenador e em junho a estagiária. Nesse passo, neste momento, são quatro pessoas no total o que se mostra suficiente e adequado considerando-se o número de processos e demandas em curso nesta Unidade Setorial de Correição. Tem-se priorizado a estruturação da Corregedoria com os fluxos, normativos, priorizações de processos com prazos e a elaboração de outros documentos estruturantes voltados para área da integridade pública e correicional.

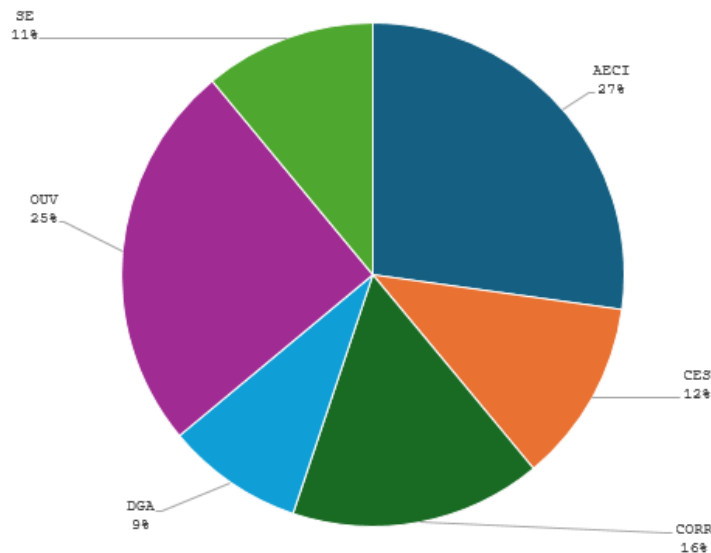
16. Nessa medida, considerando que o Ministério da Igualdade Racial foi criado em 1º. de janeiro de 2023, complementado pelo Decreto nº 11.346/2023, e a carga de processos é relativamente pequena tem-se que a estrutura organizacional desta Corregedoria é compatível e adequada á realidade desta Pasta. O Decreto nº 11.949/2024, que aprovou a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e funções de confiança deste MIR contempla os cargos de Corregedor e Coordenador, suficientes, neste momento, para desempenharem as atividades desta USC. Destaca-se, ainda, que a Corregedoria solicitou e foi de pronto atendida pela alta direção do MIR para que fossem indicados servidores que estão atuando neste Ministério em outras Unidades para serem treinados e preparados em matéria correicional (IPS, Sindicância, PAD, PAR e outros) para permitir que se tivesse um banco de pessoas para comporem futuras comissões investigativas e processantes.

17. O cargo de Corregedor é ocupado pelo servidor Jarildo de Almeida Queiroz, designado pela Portaria nº 334, de 06 de outubro de 2023, já o de Coordenador é ocupado pelo servidor Marcio Pacheco da Silva, designado pela Portaria nº 145, de 30 de abril de 2024. Em 2023/2024, os servidores participaram de diversas capacitações e ações de desenvolvimento, conforme o quadro a seguir:

Jarildo Almeida Queiroz	TED; EAUD; EPAD; PAD; PAR; FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE PÚBLICA; IPS; OFICINAS e OUTROS.
Márcio Pacheco da Silva	EPAD; EAUD, PECA.

18. Acrescenta-se, que a Corregedoria faz parte do Comitê de Integridade, Transparência, Ética e Responsabilização - CITER-, conforme processo nº 21290.202278/2023-76. Trata-se de um Comitê no qual a Corregedoria possui dois papeis fundamentais: participar efetivamente das ações em matéria de integridade, orientação técnica, prevenção e detecção de atos lesivos contra a Administração Pública e prestar apoio às discussões sobre a matéria. Diante desse cenário, o plano de ações 2024-2026 (processo SEI nº 21290.200351/2023-75.) incluiu como função da Corregedoria a Coordenação de 22 grupos, voltados para a Gestão da Disciplina, e apoio em mais 11 grupos, voltados para a Gestão da Ética, no âmbito do CITER. Veja-se os gráficos extraídos da planilha (CITER): "Detalhes Planc de Ações 2024-2026" Integridade/MIR.

Unidades	Coordenação	Colaboração	Apoio
AECI	37	19	25
CES	16	0	9
<b>CORR</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
DGA	12	37	0
OUV	34	0	0
SE	15	11	0
ASCOM	0	28	3
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>67</b>	<b>45</b>



19. Portanto, além das funções típicas e essencialmente correccionais, a Corregedoria integra o CITER e o Corregedor participa das reuniões do Comitê de Integridade do MIR, que se reúne uma vez por mês. Além dessas, o Corregedor participa das reuniões da Alta Administração do MIR, que se realizam regularmente com as demais Secretarias, Diretorias e Assessorias Especiais. Em 2024, os servidores da Corregedoria participaram de diversos eventos e reuniões de interesse institucional e correccional internamente e externamente, incluindo as que ocorreram com a participação em outras Unidades e órgãos da Administração Pública Federal.

20. A Corregedoria está desenvolvendo o ato normativo que regulamentará os trabalhos da Unidade a ser submetido à Alta Administração do MIR. A portaria, que compreende o seu regimento interno, dispõe sobre a estrutura, competência, procedimentos correccionais e assuntos correlatos com as atividades desenvolvidas pela Corregedoria. Trata-se de um requisito indispensável presente no Modelo de Maturidade Correccional exigido pelo SisCor, o qual deve ser instituído e seguido pelas Unidades Correccionais. A previsão para o encaminhamento da minuta com a proposta é até o final de **agosto/2024**.

21. Por oportuno, salienta-se que houve mudança dos processos SEI do MDHC para o MGI, no qual o MIR atualmente está vinculado. Em face disso, a equipe dispendeu esforços para migrar os processos do SEI- MDHC para SEI-MGI tendo que recuperar documentos e reconstituir alguns processos no SEI/MGI. Atualmente essa situação está em absoluta normalidade com os processos todos íntegros.

#### 4. Processos e procedimentos correccionais.

22. Os trabalhos desta Unidade correccional, procedimentos e processos correccionais, são regulamentados e ancorados pelas Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (PAD); Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (PAR); Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022; Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022; Portaria Normativa Nº 145/2024; Decreto nº 11.346, de 1º de janeiro de 2023 e Decreto nº 11.949, 12 de março de 2024.

23. As atividades da Corregedoria/MIR se vinculam à instaurar, acompanhar, coordenar a gestão dos PAD, PAR, IPS, IP, sindicância dos processos correccionais, instrução das denúncias, representações e outros. Além disso, também deve-se monitorar a inserção de documentos, informações e dados dos processos nos sistemas de correição tais como: e-PAD, e-Aud, CGU-PAS, CGU-PJ; CGU-PAD; MACROS e outras fontes abertas.

24. Acresça-se, ainda, que a Corregedoria/MIR atende às demandas oriundas da Ouvidoria (Denúncias, Representações, pedidos da LAI e outras), do Gabinete da Ministra, Secretaria Executiva, Secretarias Finalísticas, Assessorias, CONJUR e outras Unidades do MIR bem como demandas de órgãos externos tais como Tribunal de Contas da União, Controladoria-Geral da União, Corregedoria-Geral da União, entre outros.

25. A tabela abaixo apresenta a quantidade de procedimentos e processos transitados e tratados pela Unidade Correccional, recebidos de Outubro/2023 a Julho/2024.

Tabela 1

Processos e Procedimentos Correcionais	OUTUBRO-2023 a JULHO-2024
Análise e Apuração de Denúncia.	4
Processos de Investigação.	9
Procedimentos Correcionais Diversos.	27
Processo Administrativo Disciplinar.	1
Pedido de Acesso à Informação - LAI.	8
Processos Administrativos Internos.	81

26. O quadro acima espelha os processos e procedimentos no âmbito da Corregedoria/MIR, considerando-se de Outubro de 2023 a Julho de 2024. Registre-se, ainda, que as denúncias e representações que noticiam a ocorrência de supostas infrações de competência da Corregedoria passa pela análise inicial de admissibilidade, na qual é expedida um despacho, nota técnica ou relatório sumário. Assim, todos os procedimentos correcionais passaram pelo crivo da Corregedoria e encaminhados ou decididos de acordo com a matéria e a autoridade competente.

27. Assim, nesse período de trabalho, **outubro de 23 a julho de 24**, esta Corregedoria realizou diversas análises prévias, juízos de admissibilidade, instrução de processos, despachos de instauração de investigações preliminares, recomendações de arquivamento e encaminhamento do feito conforme quadro descrito acima.

#### 4.1. Matriz de Responsabilidade.

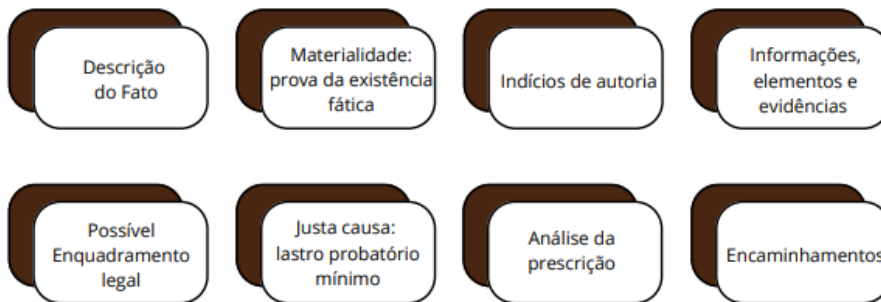
28. A Matriz de Responsabilidade em sede de Juízo de Admissibilidade é peça fundamental em juízo prévio antecedente aos encaminhamentos a serem dados aos processos em curso nesta Corregedoria. Nesse sentido, se constitui em uma das ferramentas mais importantes da atividade correcional posto que dele depende, em boa parte, a efetividade, eficiência e celeridade dos procedimentos disciplinares capaz de evitar exposição e desgastes desnecessários com servidores e pessoas jurídicas, bem como não expor a autoridade competente ao risco de cometer o crime de abuso de autoridade (Lei nº 13.869/2019) ao se instaurar procedimentos investigativos sem um motivo justificado.

29. Nesse passo, caso adequadamente realizado, o juízo de admissibilidade pode ajudar a Administração a: ❖ não instaurar procedimentos desnecessários; ❖ a economizar recursos públicos (custo de processo); ❖ a reduzir a demora das apurações; e ❖ a evitar exposição e desgastes desnecessários com os servidores e/ou pessoas jurídicas investigadas.

30.



#### Matriz de Responsabilidade em sede de juízo de admissibilidade



#### 4.2. Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

31. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo. Nesse sentido, a Corregedoria-Geral da União orienta, por meio da Instrução Normativa CGU, Nº 27, de 11 de outubro de 2022, que os órgãos e entidades do Poder Executivo federal **deverão** optar pela celebração do TAC, visando à *eficiência*, à *efetividade* e à *racionalização de recursos públicos*, desde que atendidos os requisitos previstos na Portaria Normativa acima.

32. Com efeito, o Art. 62, da IN Nº 27 dispõe que "*Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, nos termos do inciso II do art. 145 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno. Parágrafo único. No caso de servidor público não ocupante de cargo efetivo e de empregado público, o TAC somente poderá ser celebrado nas infrações puníveis com a penalidade de advertência.*"

33. Já os artigos nºs 63 e 66 da IN nº 27/2022, enumeram os requisitos exigidos e a titularidade para propor a celebração do Termo de Ajustamento da Conduta:

I - não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;

II - não tenha firmado TAC nos últimos 2 (dois) anos, contados a partir da publicação do instrumento; e



III - tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

Art. 66. A proposta de TAC poderá:

I - ser oferecida de ofício pelo titular da unidade setorial de correição ou, na inexistência deste, pela autoridade competente para instauração do respectivo processo correccional de responsabilização de agentes públicos;

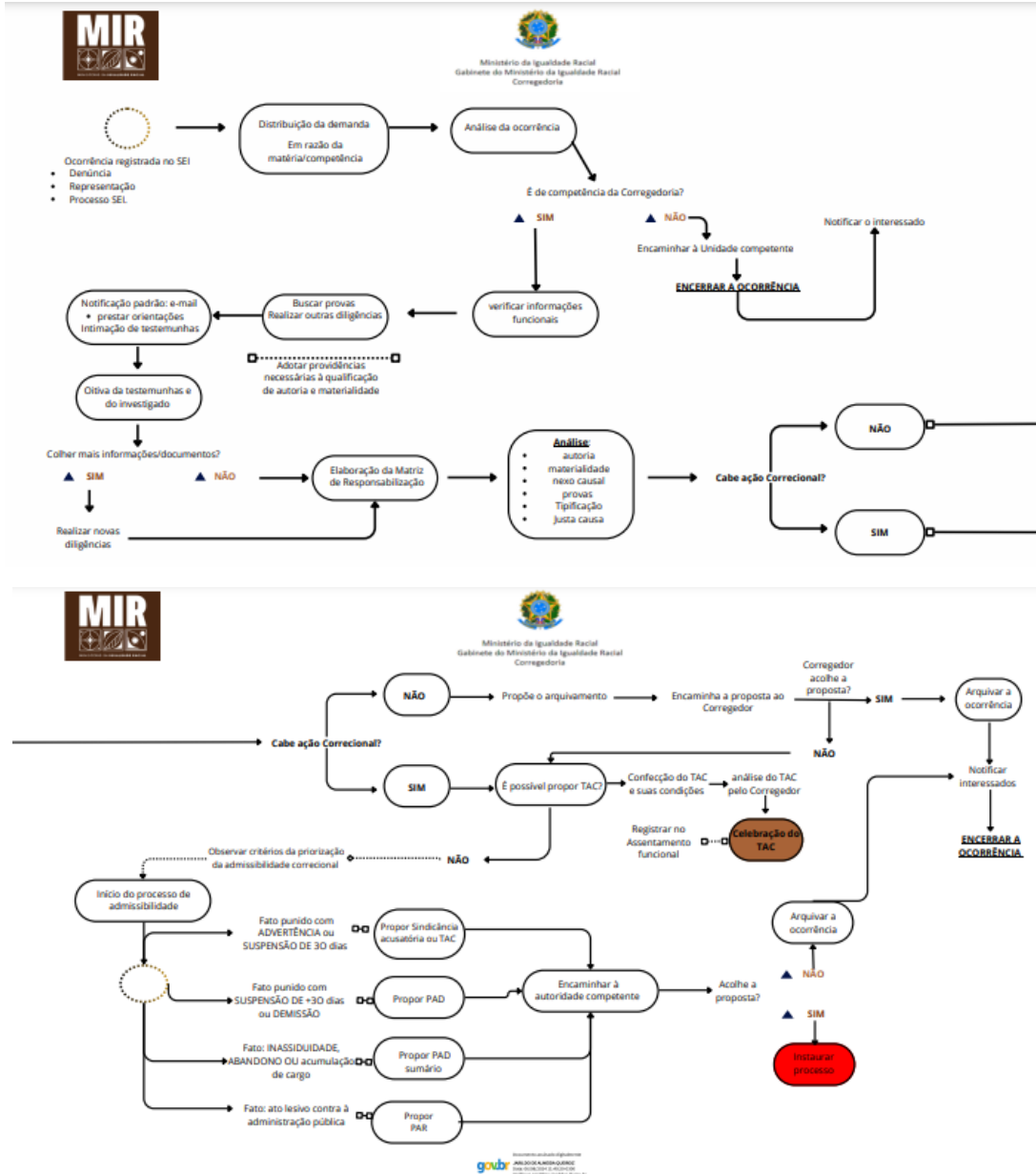
II - ser sugerida pela comissão responsável pela condução do processo correccional de responsabilização de agentes públicos; ou

III - ser apresentada pelo agente público interessado.

34. Assim sendo, revela-se salutar que a Corregedoria priorize e adote essa modalidade de procedimento disciplinar (TAC) pelos motivos e justificativas ora mencionados.

#### 4.2. Fluxos procedimentais.

Com o objetivo de otimizar o andamento dos processos e garantir maior eficiência, a Unidade implementou fluxos de trabalho específicos para as atividades da Corregedoria, com base normativa na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (PAD); Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (PAR); Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022; Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022; Portaria Normativa Nº 145/2024; Decreto nº 11.346, de 1º de janeiro de 2023 e Decreto nº 11.949, 12 de março de 2024. Essa iniciativa visa evitar eventuais erros, orientar e aumentar a produtividade, contribuindo significativamente para a qualidade do trabalho desenvolvido pela Corregedoria.



35. Registre-se que todos os processos SEI criados ou em trânsito pela Corregedoria são controlados mediante planilhas com as respectivas descrições e prazos.

#### 5. Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

36. Além das atividades e treinamentos essencialmente correccionais, a Corregedoria, em ações conjuntas com a AECI-Assessoria Especial de Controle Interno e a DGA-Diretoria de Gestão de Administração, fomenta a capacitação e o autodesenvolvimento em cursos de aperfeiçoamento de interesse institucional promovidos pelo MIR, CRG-CGU, CEP-Comissão de Ética da Presidência da República e da ENAP Escola Nacional de Administração Pública, entre outras. Cita-se como exemplo de treinamento realizado como ação preventiva o TED - Transferência de Execução Descentralizada e Convênios ministrados em parceria por servidores do Ministério da Saúde. Estão em curso tratativas com a Secretaria Federal de Controle-CGU a promoção de treinamento em Transferências a Organização da Sociedade Civil (Convênio, contrato de repasse, convênios com fundação de apoio, Termos de Parceria, Contrato de Gestão, Termo de Colaboração, Termo

de Fomento e Acordo de Cooperação, entre outros), MROSC - Marco Regulatório das OSC's e Termo de Execução Descentralizada (TED).

37. Desse modo, os servidores estão desenvolvendo ações de comunicações voltadas para divulgação, fomento e implementação de projetos correccionais (sementes de corregedoria) e da transparência ativa da Unidade, já publicada no sítio do Ministério da Igualdade Racial.

#### **6. Principais motivos das apurações.**

O Ministério da Igualdade Racial foi criado em 1º de janeiro de 2023, por meio do Decreto nº 11.346/2023, o que sugere que os processos de contratações para implementação de políticas públicas são recentes, urgentes e estão em curso. Cita-se como exemplo a celebração de TED - Termo de Execução Descentralizada, priorizado pelo Ministério da Igualdade Racial em razão da necessidade da rápida implementação de políticas públicas voltadas para o tema da Pasta.

Nesse passo, o MIR ainda não tem quadro próprio de servidores tendo sido realizado diversos processos seletivos para preencher os cargos e funções disponíveis com a sua criação, o que é forçoso concluir que o processo de organização, alinhamento e estabilidade nas relações funcionais vão demandar algum tempo até que o Ministério da Igualdade Racial realize concurso público e tenha seu quadro próprio de servidores e colaboradores. Nessa medida, as apurações decorrem essencialmente de investigações decorrentes de denúncias e representações sobre conflitos laborais, assédio (condutas) de conotação moral e sexual, insatisfações pessoais, entre outras, potencialmente, de menor gravidade.

#### **7. Análise dos problemas recorrentes.**

Como dito acima, o Ministério da Igualdade Racial foi criado em 1º de janeiro de 2023, por meio do Decreto nº 11.346/2023, e ainda não tem quadro próprio de servidores tendo sido realizado diversos processos seletivos para preencher os cargos e funções disponíveis com a sua criação. Após a seleção dos candidatos às vagas exigiu-se um processo de organização, alinhamento e estabilidade nas relações funcionais o que demandaria adaptação por algum tempo até que o MIR realize concurso público e tivesse seu quadro próprio de servidores. Desse modo conflitos laborais, às vezes nominados de assédio, decorreram essencialmente dessas relações conflituosas decorrente até mesmo das discussões e entendimentos sobre as políticas públicas que teriam que ser implementadas em razão da pauta da igualdade racial.

#### **8. Ações consideradas exitosas.**

O Ministério da Igualdade Racial foi criado em 1º de janeiro de 2023, por meio do Decreto nº 11.346/2023, não tinha quadro próprio de servidores. Isso levou a realização de diversos processos seletivos para preencher os cargos e funções disponíveis com a sua criação e necessidade de implementações rápidas e urgentes das políticas sociais de resgates de temas de interesse da pauta igualdade racial, eis que diversas políticas e ações do MIR estavam em curso e em vias de serem implementadas. Para tanto, havia a necessidade de se celebrar contratos, acordos, entendimentos e outros instrumentos estabelecendo diversas parcerias no âmbito da Administração Pública federal. Assim, em parceria com a AECI-Assessoria Especial de Controle Interno e a DGA-Diretoria de Gestão Administrativa, buscou-se atuações preventivas com treinamentos em Convênios e Termo de Execução Descentralizada (TED), bem como está em curso tratativas com a SFC-CGU para promover treinamentos, especialmente em acompanhamento, monitoramento e fiscalização dos contratos celebrados que estão em curso a fim de se minimizar os riscos e se evitar atos lesivos à Administração pública.

#### **9. Portaria Normativa. Regimento da Corregedoria.**

38. A elaboração da norma interna que regulamenta a Unidade Setorial de Correição é indispensável para alcançar novos níveis de maturidade. É um requisito exigido pelo Órgão Central. Nesse sentido, a equipe da Corregedoria analisou os seguintes documentos: Decreto nº 11.346/2023; Decreto nº 5.480/2005; Decreto nº 11.123/2022; Portaria Normativa da CGU 27/2022; Lei nº 8.112/90; Portaria Normativa Nº 145, de 8 de julho de 2024; Lei nº 12.846/2013; Decreto nº 11.129/2022 e Decreto nº 11.949/2024, Lei nº 13.869/2019; Lei nº 12.527/2011 e Decreto nº 7.724/2012 e outras leis extravagantes que regulam os agentes públicos, entes privados, os processos e procedimentos administrativos, tratamento de dados e de acesso à informação e outras. Ao todo, foram analisados mais de 12 (doze) atos normativos para a construção da minuta da portaria desta Corregedoria, que está sendo elaborada e analisada para atender às necessidades do MIR e os requisitos do Modelo de Maturidade Correcional - MM.

39. Nesse passo, para aprovação da norma é preciso que seja submetida à análise e validação da Secretaria Executiva, Gabinete da Ministra e ao juízo e parecer da Consultoria Jurídica, todos do Ministério da Igualdade Racial. Por isso, a equipe trabalha ainda intensamente na produção da Nota Técnica para que a SE/MIR, o GABIN/MIR e a Consultoria Jurídica compreendam os motivos das matérias constantes na norma.

#### **10. Comissão Permanente para Processos Correccionais. Principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações.**

Como dito linhas atrás, o Ministério da Igualdade Racial foi recém criado, em 1º de janeiro de 2023, por meio do Decreto nº 11.346/2023, não possui quadro próprio de servidores o que exigiu diversos processos seletivos para preencher os cargos e funções disponíveis com a sua criação e necessidade de implementações rápidas e urgentes das políticas sociais de resgates de temas de interesse da pauta igualdade racial. Diversas políticas e ações do MIR estavam em curso e em vias de serem implementadas. Em outras palavras, o MIR ainda não dispõe de quadro próprio de servidores para permitir mais estabilidade nas relações funcionais e nas atividades diárias.

Contudo, a Corregedoria solicitou à alta direção, e foi atendida, para que fossem indicados servidores de outras áreas para que fossem treinados em matéria correcional, bem como para que o MIR tivesse um banco de servidores capacitados para eventualmente comporem Comissões de processos investigativos, disciplinares e de atos lesivos no âmbito desta Pasta. Futuramente tem-se a expectativa de se criar no MIR uma Comissão Permanente de para procedimentos correccionais (PAD e PAR).

#### **11. Guia de Orientação e Combate as condutas de conotação sexual, moral e discriminatória e do normativo que regulamenta a matéria.**

Temas denominados emergentes, muito recorrentes e exigindo atuações concretas, efetivas e permanentes das Unidades do Ministério da Igualdade Racial, a Corregedoria/MIR, com base em diversos documentos, Manuais, Cartilhas, Guias e e outros, criou o processo 21290.003094/2024-14 com objetivo de submeter à Secretaria Executiva ao Gabinete da Ministra do Ministério da Igualdade Racial um Guia sobre o assunto.



Para elaborar o Guia a ser encaminhado à Alta Administração consultou-se e juntou-se ao processo a Cartilha de Assédio Moral do TST; Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral; Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho; Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - Ciset da Presidência da República; Guia Lilás da Controladoria-Geral da União; Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação - TRF3 da Justiça Federal; Ministério das Comunicações, Tribunal de Contas da União - prevenção ao assédio, entre outros.

## 12. Programa de Gestão e Desenvolvimento.

40. O Ministério da Igualdade Racial instituiu o Programa de Gestão e Desenvolvimento-PGD por meio da Portaria nº 307, de 11 de setembro de 2023 e a Corregedoria implementou por meio da Portaria nº 17, de 21 de setembro de 2023, que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus integrantes, com foco na efetividade, qualidade das entregas, resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

41. A equipe da Corregedoria elaborou o plano de gestão com a descrição do trabalho a ser executado por seus integrantes, no qual especificou o que deverá ser entregue no prazo definido. O Corregedor dispôs sobre a carga horária que o servidor terá para desenvolver os trabalhos solicitados. Portanto, está em curso plano de trabalho para as atividades tipicamente correccionais e aquelas não vinculadas à correição. Nesse sentido, a Unidade terá como meta de atividade as entregas definidas no plano de trabalho e plano de entregas constantes do SEI [21290.201220/2024-96](#).

## 13. Atividades da Corregedoria. Entregas.

42. Estão em andamento os seguintes processos SEI criados para normatizar, organizar, orientar e sistematizar os procedimentos correccionais, a saber:

42.1. Proposta de normatização da atividade correccional do MIR (SEI [21290.002466/2024-87](#)), com a elaboração da Nota Técnica e a minuta da Portaria, além de outros documentos necessários para o embasamento do ato normativo a serem submetidos às instâncias superiores;

42.2. Fluxo de procedimentos da atividade correccional típica, o qual irá orientar os encaminhamentos dos processos na Corregedoria do MIR (SEI [21290.003423/2024-19](#));

42.3. Guia de orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral, sexual, discriminação e conflitos laborais que visam fornecer informações e orientações sobre as condutas de conotação sexual, moral e discriminatória e quais serão os procedimentos a serem adotados nesses casos (SEI [21290.003094/2024-14](#));

42.4. Relatório de Gestão Correccional que compreende as atividades desenvolvidas pela Corregedoria no período de outubro/2023 a julho/2024, a ser encaminhado à autoridade máxima do órgão, nos termos da PN-CGU-Nº 27, de 11 de outubro de 2022, § único do art. 34 (SEI [21290.002941/2024-15](#));

42.5. Coletas das evidências e alimentação do sistema e-Aud para monitoramento, condução e implementação de acordo com o Modelo de Maturidade Correccional - Referencial Técnico 3.0 da Corregedoria-Geral da União, para preencher aos Macroprocessos com objetivo de progredir nos níveis de maturidade correccional (SEI [21290.002897/2024-43](#));

42.6. Instituir ações de detecção e prevenção a atos lesivos, com treinamentos, oficinas, eventos (seminário, palestras e outros) produção de material físico e virtual voltados para este fim;

42.7. Resoluções e providências sobre as denúncias e representações provenientes da Ouvidoria ou de outras Unidades do MIR. Controlar os prazos para resposta das demandas oriundas da Ouvidoria (Falabr) ou outras Unidades do MIR com pedidos de informações, acesso a processos, documentos e outros com fundamento na Lei de Acesso a Informação.

42.8. Ações e medidas para atender ao CITER - Comitê de Integridade e Transparência, Ética e Responsabilidade do Ministério da Igualdade Racial.

42.9. Plano de capacitação específico dos servidores e colaboradores da Corregedoria, bem como voltados para os agentes do MIR em ação conjunta e coordenada com a AECI, DGA e Corregedoria;

42.10. Transparência Ativa plenamente implementada no sítio do MIR (SEI [21290.003092/2024-17](#)) o que permitiu à Corregedoria do Ministério da Igualdade Racial atingir o nível 3 (três) de maturidade correccional em sistema de autoavaliação ocorrida entre 22 de julho à 9 de agosto;

42.11. Atender às demandas LAI mediante seleção de processos, tratamento, preservação e tarjamento de documentos, dados e informações reservadas e de caráter pessoal, respeitando-se a Lei de Acesso a Informação nº 12.527/2011 e à Lei Geral de Proteção de Dados nº 13.709/2018;

42.12. Implementação de Repositório Técnico contendo Pareceres Jurídicos; Notas Técnicas e legislação relevantes disponibilizados para consultas e pesquisas em apoio e orientação às atividades técnicas e operacionais das Corregedorias (SEI [21290.003239/2024-79](#));

42.13. Gravação e registro das reuniões mensais e ocasionais dos membros da Corregedoria em ata (SEI [21290.002434/2024-81](#));

42.14. Implantação do PGD - Programa de Gestão a Distância (SEI [21290.201220/2024-96](#)).

## 14. Conclusão.

43. Em que pese se tratar de Corregedoria recém-criada e de elevada demanda para criação de processos e elaboração de planos, planejamento, documentos e outros elementos para atender às exigências da estrutura do CRG-MM atingimento do nível esperado pela Corregedoria-Geral da União, o esforço conjunto dos membros da Corregedoria e o elevado apoio da Alta Direção do Ministério da Igualdade Racial foi possível atingir e superar o Nível 2 (dois) de Maturidade Correccional, esperado pela Corregedoria-Geral da União nesta rodada de autoavaliação, atingindo-se o nível 3 (três) já nesta rodada a ser concluída em 9 de agosto de 2024.

44. Assim, encaminha-se e submete-se o presente Relatório de Gestão Correcional á Secretaria Executiva e ao Gabinete da Ministra do Ministério da Igualdade Racial para conhecimento e eventuais orientações.

45. A Corregedoria está a disposição.

*Documento assinado eletronicamente*

JARILDO DE ALMEIDA QUEIROZ

Corregedor

Ministério da Igualdade Racial



Documento assinado eletronicamente por **Jarildo De Almeida Queiroz, Corregedor(a)**, em 09/08/2024, às 11:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **43269902** e o código CRC **3A2608B4**.

Referência: Processo nº 21290.002941/2024-15.

SEI nº 43269902