

# RELATÓRIO DE GESTÃO

**CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DA  
INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL - MIDR**

MINISTÉRIO DA  
INTEGRAÇÃO E DO  
DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL



# SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente relatório tem por escopo apresentar os resultados da gestão correcional da Corregedoria do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional – MIDR no ano de 2023/2024.

As informações constantes neste Relatório, demonstram o esforço realizado pela Corregedoria no intuito de contribuir para a melhoria da gestão pública, bem como em apoiar o Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional na execução do Programa de Integridade - PROGRIDE, com vistas a implementar um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Além do papel fundamental de averiguação dos ilícitos administrativos, a Corregedoria tem trabalhado na orientação dos servidores em como prevenir o cometimento de condutas irregulares.

A Corregedoria tem divulgado uma série de materiais educativos por meio eletrônico e/ou físico. Por meio dessas informações complementares os agentes podem reconhecer situações que caracterizem assédio sexual, moral, discriminatório e institucional no ambiente de trabalho, além das providências que podem ser tomadas para garantir a proteção da vítima, do Ministério e a responsabilização do agressor. Nesse espaço, a Corregedoria tem o papel central de fiscalizar, investigar e apurar possíveis irregularidades e condutas inadequadas cometidas por agentes públicos, em sentido amplo, vinculados a esse órgão com o objetivo de zelar pela integridade e pela qualidade dos serviços prestados no MIDR.

Essa campanha é uma das ações de Programa de Integridade (PROGRIDE) e do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei n.º 14.540/2023.

A elaboração e ampla divulgação do presente Relatório, nos termos do art. 34 da Portaria Normativa CGU n.º 27, de 11 de outubro de 2022, permite que agentes internos e externos acompanhem as atividades desenvolvidas pela setorial correcional a partir de um balanço geral das atividades do último ano e permite que a própria unidade planeje melhorias para o próximo ciclo.

## AUTORIDADES

**Antônio Waldez Góes da Silva**, Ministro da Integração e do Desenvolvimento Regional

**Marilene dos Santos Nascimento**, Chefe de Gabinete do Ministro do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional

**Valéria Grilanda Rodrigues Paiva**, Corregedora do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional

**Patricia Anaissi Castro**, Coordenadora da Coordenação de Procedimentos Correccionais do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional

# SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	5
2. AUTOAVALIAÇÃO DO CRG-MM.....	6
3. FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA.....	10
4. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS.....	11
5. PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES.....	14
6. PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS.....	16
7. AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS.....	19
8. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS.....	19
9. DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES.....	20
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

Trata-se da previsão contida na Portaria Normativa CGU n.º 27, de 11 de outubro de 2022, segundo a qual esta Corregedoria deve elaborar anualmente relatório de gestão correcional e encaminhar a autoridade máxima do órgão, nos seguintes termos:

### Portaria Normativa

**Art. 34.** *As unidades setoriais de correição deverão elaborar relatório de gestão correcional; abrangendo de forma objetiva e sucinta as seguintes informações referentes ao ano anterior.*

**I -** *As informações decorrentes da autoavaliação do CRG-MM do art. 25 desta Portaria Normativa, indicando o nível em que se encontra a unidade setorial de correição. O nível alvo e as medidas necessárias para alcançá-lo;*

**II -** *As informações sobre a força de trabalho e estrutura administrativa da unidade setorial de correição;*

**III -** *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;*

**VIII -** *As principais dificuldades enfrentadas e propostas de ações para superá-las, com indicação dos responsáveis pela implementação destes e respectivos prazos.*

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

Nesses termos, considerando o primeiro ano de mandato desta titular, relativo ao período de 11 de abril de 2023 a 11 de abril de 2024, conforme Portaria MIDR n.º 1.417, de 10 de abril de 2023, passamos ao atendimento do comando legal, que objetiva conferir transparência aos dados pertinentes à atividade correcional deste Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional e apresentar os compromissos traçados para o exercício de 2024.

Sob esse aspecto, importante consignar também que esta Corregedoria, imbuída da competência prevista no inciso I. art. 10 do Decreto n.º 1.830, de 14 de dezembro de 2023, utiliza-se deste Relatório para, a partir da verificação da regularidade e eficácia dos nossos serviços, propor medidas saneadoras às Autoridades assessoradas.

## AUTOAVALIAÇÃO DO CRG-MM

O Modelo de Maturidade Correcional - CRG-MM é um ferramenta operacional de autoavaliação, que visa avaliar, fortalecer e aprimorar a gestão da atividade correcional através da definição de padrões de qualidade princípios, processos e procedimentos aplicados mediante o percurso de etapas sucessivas de evolução.

Tem por premissa proporcionar maior estabilidade e segurança aos executores e gestores da atividade disciplinar, considerando o seu papel como instância de integridade pública no combate à corrupção

Importante registrar que o CRG-MM não é uma certificação, uma inspeção correcional ou mesmo um ranking, segundo a Controladoria-Geral da União - CGU.

*O Modelo de Maturidade Correcional - CRG-MM foi desenvolvido com o objetivo de oferecer às unidades setoriais de correção nas melhores práticas para avaliar e desenvolver capacidades na gestão de suas atividades. O modelo também passa a ser um importante instrumento de supervisão correcional, possibilitando ações estruturantes para o Sistema de Correção do Poder Executivo Federal SisCor, mas também, permite ações individualizadas de acordo com as necessidades de cada unidade do Sistema. Com o uso do modelo, de forma abrangente de Maturidade Correcional - CRG-MM foi desenvolvido com o objetivo de oferecer às unidades setoriais de correção nas melhores práticas para avaliar e desenvolver capacidades na gestão de suas atividades. O modelo também passa a ser um importante instrumento de supervisão correcional, possibilitando ações estruturantes para o Sistema de Correção do Poder Executivo Federal SisCor, mas também, permite ações individualizadas de acordo com as necessidades de cada unidade do Sistema. Com o uso do modelo, de forma abrangente e intensa pelas unidades correcionais, pretende-se o fortalecimento da integridade pública, tendo as atividades de correção com um de seus pilares, com a consequente melhora da governança e entrega de valor público com contribuições efetivas das unidades correcionais na evolução de políticas públicas e na prestação de serviços de interesse da sociedade. Ademais, o modelo dá luz à possibilidade dos resultados correcionais contribuírem com a gestão de riscos da organização, oferecendo à alta administração a identificação, avaliação e a possibilidade de gerenciar potenciais eventos que possam afetar os objetivos institucionais. Por fim, oferece um roteiro alicerçado nas melhores práticas que visa posicionar as atividades correcionais como estratégicas na organização e promotoras da integridade pública e do aumento da confiança da sociedade na organização.*

A primeira rodada de autoavaliação das unidades correcionais do poder executivo federal foi conduzida entre 14 de setembro e 13 de novembro de 2020, por processo de adesão, ou seja, de caráter não obrigatório.

## Segundo o Relatório de Gestão Corregedoria 2019-2021

*A Corregedoria Geral do Ministério do Desenvolvimento Regional foi autoavaliado no nível 2 de maturidade correcional - CR-G-MM e está elaborando um plano de ação para a superação de lacunas identificadas e consolidação para alcançar o nível 3 de maturidade.*

Nessa primeira versão do Modelo de Maturidade Correcional, denominada de 1.0, o resultado foi alcançado conforme a seguinte matriz:

### MATRIZ DO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL

<b>NÍVEIS X ELEMENTOS</b>	Serviços e Papel da AC (Atividade Correcional)	Gerenciamento de Pessoas	Gerenciamento do Desempenho e Transparência	Governança e Relacionamento Organizacional
<b>NÍVEL 5 OTIMIZADO</b>	KPA 5.1 - UC reconhecida como agente de mudança	KPA 5.2 - Equipes engajadas	KPA 5.3 - UC no planejamento estratégico	KPA 5.4 - UC reconhecida pela sociedade
<b>NÍVEL 4 GERENCIADO</b>	KPA 4.1 - Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades	KPA 4.2 - Gestão eficaz de equipes	KPA 4.3 - Medidas de resultados e desempenho	KPA 4.4 - Atuação com independência
<b>NÍVEL 3 INTEGRADO</b>	KPA 3.1 - Julgamentos de PADs e PARs	KPA 3.2 - Profissionais qualificados	KPA 3.3 - Transparência	KPA 3.4 - Componente essencial da integridade KPA 3.5 - Prevenção
<b>NÍVEL 2 PADRONIZADO</b>	KPA 2.1 - Procedimentos investigativos KPA 2.2 - Responsabilização coperação de agentes públicos e entes privados	KPA 2.3 - Desenvolvimento individual	KPA 2.4 - Planejamento KPA 2.5 - Gerenciamento a apresentação de informações	KPA 2.6 - Interlocução e coperação
<b>NÍVEL 1 INICIAL</b>	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos). <b>Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.</b>			

Na segunda rodada de autoavaliação, ocorrida entre 05 de maio de 2022 e 30 de julho de 2022, o Modelo de Maturidade Correcional foi atualizado para uma nova versão, denominada 2.0. Segundo a CGU “a Corregedoria do MDR atendeu a 43 de 60 itens avaliados, sendo avaliada no nível 1 de maturidade correcional”, conforme a matriz abaixo:

### VISÃO GERAL - ESTRUTURA ANTERIOR (MODELO 2.0):

<b>NÍVEIS X ELEMENTOS</b>	Serviços e Papel da AC (Atividade Correcional)	Gerenciamento de Pessoas	Gerenciamento do Desempenho e Transparência	Governança e Relacionamento Organizacional
<b>NÍVEL 5 OTIMIZADO</b>	KPA 5.1 - UC reconhecida como agente de mudança	KPA 5.2 - Equipes engajadas	KPA 5.3 - UC no planejamento estratégico	KPA 5.4 - UC reconhecida pela sociedade
<b>NÍVEL 4 GERENCIADO</b>	KPA 4.1 - Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades	KPA 4.2 - Gestão eficaz de equipes	KPA 4.3 - Medidas de resultados e desempenho	KPA 4.4 - Componente essencial da integridade
<b>NÍVEL 3 INTEGRADO</b>	KPA 3.1 - Julgamentos de processos correcionais acusatórios	KPA 3.2 - Profissionais qualificados	KPA 3.3 - Transparência	KPA 3.4 - Atuação com Independência
<b>NÍVEL 2 PADRONIZADO</b>	KPA 2.1 - Procedimentos correcionais investigativos KPA 2.2 - Responsabilização de agentes públicos e entes privados	KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional individual	KPA 2.4 - Planejamento KPA 2.5 - Gerenciamento a apresentação de informações	KPA 2.6 - Interlocução e cooperação
<b>NÍVEL 1 INICIAL</b>	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos). <b>*Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.</b>			

A terceira rodada está prevista para ocorrer entre os meses de julho e agosto de 2024 e, com base na nova versão do Modelo, denominada 3.0, esta Corregedoria já planejou o que deverá ser implementado e/ou mantido na realização da atividade correcional, para melhorarmos a nossa autoavaliação, o que será melhor abordado no tópico “PROPOSTAS DE AÇÕES”.

Contudo, partindo-se das premissas que, para atender a um KPA, devemos exercer todas as atividades por ele previstas, e que a satisfação integral de todos os KPAs estabelecidos em certo nível representa o alcance do grau de maturidade equivalente, conforme a nova matriz abaixo, esta Corregedoria está otimista na reconquista do nível 2, com significativos avanços para os níveis superiores.

## VISÃO GERAL - ESTRUTURA ANTERIOR (MODELO 2.0):

<b>NÍVEIS X ELEMENTOS</b>	Serviços e Papel da AC (Atividade Correcional)	Gerenciamento de Pessoas	Gerenciamento do Desempenho e Transparência	Governança e Relacionamento Organizacional
<b>NÍVEL 5 OTIMIZADO</b>	KPA 5.1 - Julgamento de processos de responsabilização de pessoas jurídicas  KPA 5.2 - USC reconhecida como agente de mudança	5.3 - Equipes engajadas	KPA 5.4 - UC no planejamento estratégico	KPA 5.5 - USC Reconhecida como promotora de resultados confiáveis e efetivos
<b>NÍVEL 4 GERENCIADO</b>	KPA 4.1 - Atuação preventiva a partir de riscos e vulnerabilidades  KPA 4.2- Julgamento de processos correcionais e instauração de processos de responsabilização de pessoas jurídicas	KPA 4.3 - Gestão eficaz de equipes	KPA 4.4 - Medidas de aferição de desempenho da atividade correcional	KPA 4.5 - USC como componente essencial da integridade
<b>NÍVEL 3 INTEGRADO</b>	KPA 3.1 - Instauração, celebração de acordos e acompanhamento técnico de processos correcionais acusatórios	KPA 3.2 - Profissionais qualificados	KPA 3.3 - Transparência	KPA 3.4 - Atuação com Independência
<b>NÍVEL 2 PADRONIZADO</b>	KPA 2.1 - Gestão das admissibilidades e dos procedimentos correcionais investigativos  KPA 2.2 - Gestão dos processos correcionais acusatórios	KPA 2.3 - Desenvolvimento profissional	KPA 2.4 - Planejamento  KPA 2.5 - Gerenciamento a apresentação de informações	KPA 2.6 - Interlocução e coperação  KPA 2.7 - Institucionalização e estruturação da USC
<b>NÍVEL 1 INICIAL</b>	Atividade não estruturada; dependente de esforços e habilidades individuais; resultados não sustentados; falta de estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos). <b>*Todas as organizações são em regra categorizadas no primeiro nível de MATURIDADE correcional até que tenham concluído a sua avaliação.</b>			

## FORÇA DE TRABALHO E ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Em 2021, a Corregedoria Geral do Ministério do Desenvolvimento Regional contava com uma força de trabalho de quinze servidores e três terceirizados. Já em 2022, treze servidores, e, com o desmembramento do Ministério do Desenvolvimento Regional em Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional e Ministério das Cidades em 2023, esse efetivo foi drasticamente reduzido para três servidores.

Como medida mitigadora, promovemos processo seletivo à luz do instituto da movimentação consensual da força de trabalho, restabelecendo parcialmente, a partir do final de setembro de 2023, a nossa força de trabalho, que passou a contar com oito servidores e três terceirizado no apoio administrativo.

O principal atrativo para a recomposição da força de trabalho foi o regime de teletrabalho integral, sem o qual não teria sido possível atrair novos talentos, que, aliados à maturidade correcional deste Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, tem alavancado os resultados individuais da equipe desta Corregedoria.

Considerando que mais de 50% dos nossos servidores não residem em Brasília, devidamente autorizados para o regime de teletrabalho integral, as instalações físicas da Corregedoria foram reduzidas, mas, mesmo assim, estão adequadas à execução das nossas atividades.

Estabelecida na Sala 329, 3º andar do Edifício Celso Furtado, Setor de Grandes Áreas Norte 906 - Módulo F, Bloco A, Brasília/DF, dispomos de três salas e um recepção com isolamento acústico e de acesso controlado por interfone. As três salas servem às seguintes finalidades: acomodação da Corregedora, da Coordenação de Procedimentos Correcionais e do apoio administrativo, assim como realização de reuniões, oitivas e acolhimento a denunciante. Todos os ambientes dispõem de equipamentos para a realização de videoconferências.

Sendo assim, o Decreto n.º 11.830, de 14 de dezembro de 2023, nos possibilita a seguinte organização interna:

### CORREGEDORIA MIDR

Órgão de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado

**CORREGEDOR  
FCE 1.13**

**ASSISTENTE  
TÉCNICO**

**COORDENAÇÃO DE  
PROCEDIMENTOS  
CORRECTIONAIS  
FCE 1.10**

# PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E PROCESSOS CORRECIONAIS

Mesmo com a perda expressiva de mais de 75% dos servidores; uma coordenação; outras sete funções comissionadas de nível 7 e 5; e quatro gratificações dos sistemas estruturantes - após a edição da Medida provisória n.º 154, de 1º de janeiro de 2023, ainda que tenhamos recomposto parcialmente a força de trabalho a partir de setembro de 2023, o número de procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados em 2023 superaram os de 2022:

MIDR 2023		MDR 2022	
	25		10
Investigação Preliminar Sumária	9	Investigação Preliminar Sumária	4
Juízo de Admissibilidade	5	Processo Administrativo Disciplinar	2
Processo Administrativo de Responsabilização - PAR	1	Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1
Processo Administrativo Disciplinar	5	Recomendação Correccional	1
Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1	Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	2
Recomendação Correccional	4		

Como diferencial para o incremento de 150% de procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados, diante da redução de 75% da força de trabalho, há de se destacar a lealdade, o zelo e o preparo dos três servidores que atuarem até a conclusão do processo seletivo para a movimentação da força de trabalho.

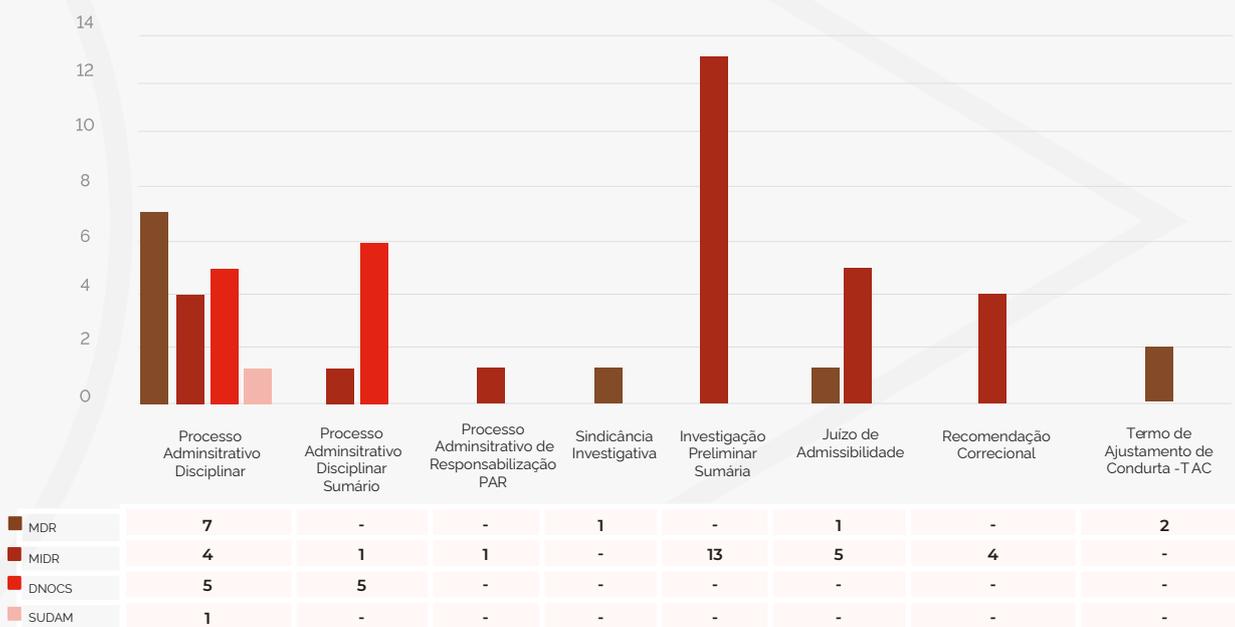
Corroboram com a percepção de eficiência, os seguintes indicadores:

	JAD/IPS (Média em dias)	Relatório Final PAD (Média em dias)	Nota Técnica de Julgamento (Média em dias)	Julgamento (Média em dias)
<b>MIDR 2023</b>	127	47	0	0
<b>MDR 2022</b>	163	107	185	-
<b>2021</b>	300	284	187	1

Contudo, há de se ressaltar que, na transição da Corregedoria do Ministério do Desenvolvimento Regional para a do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, os arquivos relativos à gestão correcional, por não terem sido atualizados por um período de tempo, dissociaram-se dos processos investigativos e correccionais com andamento aberto nas Unidades SEI desta Corregedoria, de modo que constituímos uma nova base dados para o resultados apresentados.

Ademais, ressalva-se também que, aos tempos médios indicados acima, a complexidade do objeto é fator determinante. Embora a Corregedoria tenha indicadores de prioridade, tomando por referência a Instrução Normativa CGU n.º 24, de agosto de 2023, eles não estão agregados na presente análise.

Por fim, considerando que os dados acima se referem somente aos procedimentos investigativos e processos correccionais instaurados em 2022 e 2023 e que também atuamos naqueles cuja instauração se deu em períodos anteriores e em outras unidades correccionais, passamos ao seguinte gráfico que demonstra toda a atividade correcional no exercício de 2023:



Quanto ao status dos referidos processos, segue o quadro abaixo:

<b>STATUS</b>	<b>N.º de Processos</b>
<b>Aguardando a Autoridade Julgadora</b>	<b>1</b>
Processo Administrativo Disciplinar	1
<b>Arquivado</b>	<b>18</b>
Investigação Preliminar Sumária	8
Juízo de Admissibilidade	5
Processo Administrativo Disciplinar Sumário	3
Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	2
<b>Avocado pela CGU</b>	<b>2</b>
Investigação Preliminar Sumária	1
Processo Administrativo Disciplinar	1
<b>Em instrução</b>	<b>11</b>
Investigação Preliminar Sumária	4
Processo Administrativo de Responsabilização - PAR	1
Processo Administrativo Disciplinar	4
Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1
Sindicância Investigativa	1
<b>Julgado</b>	<b>6</b>
Processo Administrativo Disciplinar	5
Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1
<b>Pendente de Nota Técnica de Julgamento</b>	<b>7</b>
Processo Administrativo Disciplinar	6
Processo Administrativo Disciplinar Sumário	1
<b>Recomendação Correcional</b>	<b>4</b>
<b>Remetido para outra Unidade Correcional</b>	<b>3</b>
Processo Administrativo Disciplinar	3
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>52</b>

Por fim, penalidades aplicadas em 2023:

CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA	3
CASSAÇÃO DE APOSENTADORIA TORNADA S/EFEITO POR DECISÃO JUDICIAL	1
SUSPENSÃO	1
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>5</b>

## PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES

A denúncia é um importante instrumento da democracia, pois permite que qualquer pessoa relate ao Estado um ato ilícito ou irregularidade. Por outro lado, a representação refere-se à peça escrita apresentada por servidor público, como cumprimento de dever legal. Em regra, a representação deve conter a identificação do representante e do representado, a indicação precisa da suposta irregularidade (associada ao exercício do cargo) e das provas já disponíveis.

Em 2023, a Corregedoria instaurou juízo de admissibilidade ou investigação sobre dezenove denúncias e nove representações, um aumento considerável se compararmos com 2022, para o qual foram instaurados procedimentos para apurar quatro denúncias e cinco representações.

De um modo geral, sem segregar entre denúncia e representação, as condutas reincidentes em 2022 e 2023, que levaram a instauração de procedimentos investigativos são:

MIDR 2023	N.º de Condutas Investigadas
1º Lugar: assédio moral	13
2º Lugar: observar as normas legais e regulamentares (gestão contratual)	3
3º Lugar: ser leal às instituições a que servir	3

MDR 2022	N.º de Condutas Investigadas
1º Lugar: exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo	3
2º Lugar: observar as normas legais e regulamentares (gestão contratual)	2
3º Lugar: cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais	2

Por outra perspectiva, ou seja, dos riscos à integridade e das condutas que atraem penalidades expulsivas, tem-se os seguintes cenários:

<b>MIDR 2023</b>	<b>N.º de Condutas Investigadas</b>
Assédio moral	13
Assédio institucional	2
Assédio sexual	1
Improbidade administrativa	1
Corrupção passiva	1
Crime cibernético	1
Crime contra a administração pública	1
Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública	1
Violação à legislação de proteção de dados pessoais	1
Proceder de forma desidiosa	1
Abandono de cargo	1

<b>MDR 2022</b>	<b>N.º de Condutas Investigadas</b>
Furto	1
Proceder de forma desidiosa	1
Abandono de cargo	1

# PROBLEMAS RECORRENTES E SOLUÇÕES ADOTADAS

Como demonstrado anteriormente, houve um aumento significativo de condutas relacionadas ao assédio no exercício de 2023.

Diante desse cenário, a Corregedoria elaborou “Plano de Ação de Combate ao Assédio”, com as seguintes realizações:

## I - Reuniões de Sensibilização:

- a) 09/08/2023: Reunião com o Ministro de Estado sobre as ações de enfrentamento;
- b) 05/09/2023: Reunião com o Secretário Executivo e Secretários no Balanço Radar;
- c) 14/09/2023: Reunião com os gestores e Palestra para os servidores da Secretaria Nacional de Políticas de Desenvolvimento Regional e Territorial;

## II - Elaboração da Cartilha de Combate ao Assédio;

## III - Elaboração de Pílulas de Integridade.

**DISTRIBUIÇÃO CORRETA DA carga de trabalho**

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

A carga de trabalho deve respeitar as capacidades pessoais e humanas da equipe, além de buscar sempre um equilíbrio.

A distribuição excessiva ou escassa da carga de trabalho, sem justificativa razoável da gestão, pode configurar assédio moral.

**Valorize as capacidades individuais de sua equipe.**

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

- falabr.cgu.gov.br
- 61-2034-4444
- ouvidoria@mids.gov.br

Atendimento presencial: Espionada dos Ministérios, Bloco E, sala 1-01

Correspondências: A/C Ouvidoria do Ministério da Integração do Desenvolvimento Regional - Espionada dos Ministérios, Bloco E, Sala 1-01, Zona Cívico-Administrativa, CEP: 70067-901 - Brasília/DF

**EXCLUSÃO DE COLEGAS NO ambiente de trabalho**

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

Como uma equipe, devemos tratar a todos com **dignidade e respeito**, independentemente de afinidades e divergências pessoais.

Cada integrante importa. Ignorar e excluir do convívio um colega de trabalho, é assédio moral.

Estime a **unidade e inclusão** de cada servidor e colaborador. Somos um único time com a missão de entregar o nosso melhor fruto ao cidadão.

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

- falabr.cgu.gov.br
- 61-2034-4444
- ouvidoria@mids.gov.br

Atendimento presencial: Espionada dos Ministérios, Bloco E, sala 1-01

Correspondências: A/C Ouvidoria do Ministério da Integração do Desenvolvimento Regional - Espionada dos Ministérios, Bloco E, Sala 1-01, Zona Cívico-Administrativa, CEP: 70067-901 - Brasília/DF

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

**CONDUTA INVASIVA NA vida pessoal**

A amizade e os relacionamentos formados no ambiente de trabalho são importantes, mas não devemos confundir a vida pessoal com a profissional.

É preciso respeitar as **individualidades** de cada servidor e colaborador, e entender que cada um tem seu espaço de vida privada que deve ser preservado.

**TAMBÉM É ASSÉDIO MORAL:**

- Fazer perguntas reiteradas sobre a vida pessoal de colegas
- Espalhar fofocas e boatos a respeito de colegas de trabalho

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA:**

- falabr.cgu.gov.br
- 61-2034-4444
- ouvidoria@mids.gov.br

Atendimento presencial: Espionada dos Ministérios, Bloco E, sala 1-01

**EMPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

## Você sabia?

A repetição de conduta de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública ou em razão dele **não é imprescindível** para caracterização do assédio sexual.

Um **único ato** pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Se você for vítima de assédio sexual ou presenciou alguma situação, **não fique calado!**

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

- falabr.cgu.gov.br
- 01-2034-4444
- ouvidoria@mdr.gov.br
- Atendimento presencial  
Espanada dos Ministérios, Bloco E, sala 1-81



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

**EMPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

Implementar políticas públicas no Brasil é desafiador e requer esforço conjunto de várias partes envolvidas.

Servidores públicos e colaboradores terceirizados desempenham papéis cruciais e merecem respeito mútuo.

**QUALQUER FORMA DE TRATAMENTO INJUSTO É CONSIDERADA ASSÉDIO MORAL. PARA DISCORDÂNCIAS OU RECLAMAÇÕES, CONTATE A OUVIDORIA.**

- falabr.cgu.gov.br
- 01-2034-4444
- ouvidoria@mdr.gov.br
- Atendimento presencial  
Espanada dos Ministérios, Bloco E, sala 1-81



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

**EMPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

## Você sabe diagnosticar quando um servidor do seu setor está sendo vítima de assédio sexual?

Lembre-se sempre que a melhor maneira de combater o assédio é com a sua prevenção!

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**



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

# ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO	NÃO É ASSÉDIO
✓ Contestação, a todo momento, das decisões ou críticas constantemente proferidas contra o trabalho da pessoa.	✗ Comentários pontuais e construtivos sobre o trabalho, feitos em conversas informais.
✓ Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir a pessoa assediada ao erro.	✗ Acompanhar o trabalho do colaborador, orientá-lo e fornecer feedback para sua melhoria.
✓ Passar tarefas humilhantes.	✗ Cobrar do colaborador o cumprimento de suas responsabilidades e metas.
✓ Determinar prazos desnecessariamente curtos para finalização de um trabalho.	✗ Atribuir tarefas compatíveis com as habilidades e capacidades.
✓ Impedir ou dificultar eventual promoção da pessoa assediada.	✗ Críticas pontuais e direcionadas à melhoria do trabalho.
✓ Sugerir que a pessoa assediada peça exoneração.	✗ Manter um diálogo aberto e franco com o colaborador.
✓ Espalhar rumores a respeito da pessoa assediada.	✗ Tomar decisões imparciais e baseadas em critérios objetivos.
✓ Falar com a pessoa aos gritos.	✗ Debater ideias e a busca por soluções conjuntas.

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

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

Implementar políticas públicas no Brasil é desafiador e requer esforço conjunto de várias partes envolvidas.

Servidores públicos e colaboradores terceirizados desempenham papéis cruciais e merecem respeito mútuo.

**QUALQUER FORMA DE TRATAMENTO INJUSTO É CONSIDERADA ASSÉDIO MORAL. PARA DISCORDÂNCIAS OU RECLAMAÇÕES, CONTATE A OUVIDORIA.**

 falebr.cgu.gov.br  
 61-2034-4444  
 ouvidoria@mdr.gov.br  
 Atendimento presencial  
Espanhola dos Ministérios, Bloco E, sala T-81



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

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

**Você consegue identificar se está sendo vítima de assédio sexual?**

- A outra pessoa está fazendo comentários, piadas ou gestos de natureza sexual ou avanço que você acha desconfortável?
- Você deu consentimento para qualquer interação sexual ou avanço que está acontecendo?
- Existe algum tipo de poder que pode estar sendo explorado?
- A outra pessoa está usando seu poder ou influência para manipular ou controlar você?

Essas são algumas perguntas que podem ser feitas para que você verifique se está sendo vítima de assédio.

**EM CASO POSITIVO, DENUNCIE!**

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

 falebr.cgu.gov.br  
 61-2034-4444  
 ouvidoria@mdr.gov.br  
 Atendimento presencial  
Espanhola dos Ministérios, Bloco E, sala T-81

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

**BULLYING NO ambiente de trabalho**

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

Praticar bullying no ambiente profissional é uma forma de assédio moral que pode produzir consequências devastadoras para quem sofre e prejudica a organização com um todo.

Rir com alguém em uma brincadeira sadia entre colegas e amigos em que ninguém se ofende é uma coisa. Bem diferente é rir de alguém com atitudes para diminuir e humilhar o colega, mesmo em tom distorcido de brincadeira.

Trate todos como gostaria de ser tratado e vamos ter mais qualidade de vida no ambiente de trabalho.

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

 falebr.cgu.gov.br  
 61-2034-4444  
 ouvidoria@mdr.gov.br  
 Atendimento presencial  
Espanhola dos Ministérios, Bloco E, sala T-81 ou mediante agendamento, no Ed. Celso Furtado.



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

**EXPATIA**  
EM AÇÃO: UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO

**Você consegue identificar se está sendo vítima de assédio sexual?**

Em caso positivo, **denuncie!**

**ACESSE OS CANAIS DA OUVIDORIA**

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

Para as demais condutas, cujos procedimentos investigativos não lograram êxito em determinar autoria e materialidade suficiente para instaurar processo acusatório, expedimos quatro recomendações correcionais, que, a partir das vulnerabilidades identificadas, propomos medidas saneadoras, com vistas a colaborar com a Alta Administração no aumento da probabilidade e do impacto dos eventos positivos e na redução da probabilidade e do impacto dos eventos negativos. Tais recomendações correcionais foram expedidas com o objetivo de mitigar os riscos sensíveis de furto, corrupção passiva, descumprimento da legislação de proteção a dados e assédio, dentre outros.

## AÇÕES CONSIDERADAS EXITOSAS

Conforme abordado anteriormente, esta Corregedoria só não deu causa à prescrição punitiva das condutas em apuração, graças à lealdade, ao zelo e ao preparo dos três servidores que atuarem até setembro de 2023, momento a partir do qual, novos servidores, igualmente qualificados, começaram a ser movimentados para compor a nossa força de trabalho.

Com fundamento no objetivo do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - Siscor, de atuar de forma cooperativa com os órgãos e entidades, iniciamos, ainda em 2023, análise situacional das vinculadas, tomando por referência a Nota Técnica no 1641/2023/CGSSIS/DICOR/CRG, com o objetivo de:

- a) Planejar a delegação de competência, se for possível;
- b) Mapear recursos (in)disponíveis para atuar de forma cooperada;
- c) Contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública;
- d) Prevenir a prática de ilícitos administrativos;
- e) Participar ativamente do sistema de integridade pública.

No âmbito da cooperação com outros Órgãos e Entidades, objetivando o intercâmbio de práticas correccionais e de conhecimento, atuamos, por meio do compartilhamento dos nossos talentos, em quatorze processos administrativos disciplinares do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, nos quais apura-se a conduta de 111 investigados.

Como o apoio do Gabinete do Ministro, aprovamos o "Plano de Ação de Combate ao Assédio" e já realizamos algumas entregas já citadas no final de 2023, dentre elas citam-se: reuniões, palestra, pilulas de integridade e a Cartilha de Combate ao Assédio.

Além disso, nossos servidores obtiveram quarenta e um certificados em ações de desenvolvimento.

## RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

Os dados quantitativos dos riscos sensíveis de integridade, dentre eles, o de corrupção, já foram evidenciados no tópico "PRINCIPAIS MOTIVOS DAS APURAÇÕES".

No caso concreto, de suposto recebimento de vantagem indevida cometida por servidor e/ou colaborador, expedimos recomendação correccional, com sugestões de controles sobre acessos a sistemas informatizados e adoção do Modelo de Política de Gerenciamento de Vulnerabilidades (LGPD).

No decurso de 2024, monitoraremos as recomendações correccionais expedidas em 2023.

Por fim, esta Corregedoria compartilha as suas recomendações correccionais com a Assessoria Especial de Controle Interno, nosso Órgão Setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - Sitai, de modo a colaborar com as competências previstas no Artigo 8º do Decreto n.º 11.529, de 16 de maio de 2023.

## DIFICULDADES ENFRENTADAS E PROPOSTAS DE AÇÕES

Diante das limitações estruturantes e do resultado do gerenciamento dos riscos correcionais e de integridade abordados nos itens anteriores, tomando por referência o Modelo de Maturidade Correcional 3.0 - 2024, elaboramos plano operacional, que, neste primeiro momento, objetiva mitigar a ocorrência de eventos negativos e sedimentar a fundação necessária à progressão para o próximo Nível de Maturidade, consolidando a atividade correcional como um dos pilares estratégicos da integridade do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, plenamente inserida na estrutura de governança institucional.

Assim, de forma resumida, enumeramos as atividades mais relevantes, planejadas para o exercício de 2024:

- 1) Conclusão da Análise Situacional das Vinculadas;
- 2) Criação do Comitê Técnico do MIDR e Vinculadas (institucionalização de um locus de cooperação e interlocução sobre boas práticas);
- 3) Caravana da Integridade junto às Vinculadas (prevenir e orientar sobre ilícitos administrativos);
- 4) Ampliar a interlocução e cooperação com outros Órgãos e Entidades, objetivando a implementação de acolhimento psicossocial;
- 5) Revisão normativa e do Manual de Procedimentos Correcionais;
- 6) Implementar as demais atividades previstas no Plano de Ação de Combate ao Assédio e no Programa de Integridade do MIDR 2024 - 2025; e
- 7) Implementar o Projeto "Corregedoria Restaurativa" na prevenção e conciliação de conflitos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se que os Corregedores anteriores estruturaram as atividades correcionais desta Setorial com consideráveis parâmetros de maturidade, o que de certo sustentou a nossa atuação em momento crítico, quando houve o desmembramento do Ministério do Desenvolvimento Regional em Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional e Ministério das Cidades em 2023, com perdas significativas de capital intelectual, força de trabalho, funções e gratificações. A manutenção do animus dos nossos servidores de permanecerem onde atuam é um risco iminente, face às suas qualificações e às oportunidades de ascensão profissional, sobretudo, pela ferramenta “Currículo e Oportunidades” do SOUGOV.

Contudo, ao quadro de desafios, soma-se a atualização do ePAD, que, na migração de dados do Ministério do Desenvolvimento Regional para o Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, trouxe uma série de inconsistências, de onde se estima ter ocorrido um *bug* no Sistema, o que nos levará a revisar mais de cento e noventa processos, um a um, que não estão com status concluído ou julgado, gerando distorção no painel de dados desta Corregedoria. A maior parte desses processos antecedem o e-PAD e alguns sequer foram digitalizados, porque são anteriores ao Sistema Eletrônico de Informações - SEI.

De todo modo, esta Corregedoria trabalha na busca pela adequação dos seus procedimentos às diretrizes da Corregedoria-Geral da União - CGR.