



RELATÓRIO ANUAL CORREGEDORIA 2024

Relatório Anual
Atividades da Corregedoria do IFRO
Ano 2024

Para ciência da Autoridade Máxima, ao qual se vincula a Corregedoria do IFRO, nos termos da Portaria Normativa 27, de 11 de outubro de 2022, artigo 34, parágrafo único e posterior publicação no site institucional, conforme Art. 33 da citada normativa.

ÍNDICE

- 1. Informações autoavaliação do CRG-MM**
- 2. Força de trabalho**
- 3. Procedimentos investigativos e correccionais instaurados – Ano 2024**
- 4. Análise gerencial sobre motivo das apurações**
- 5. Ações exitosas**
- 6. Riscos de Corrupção identificados**
- 7. Principais dificuldades e proposta de superação**

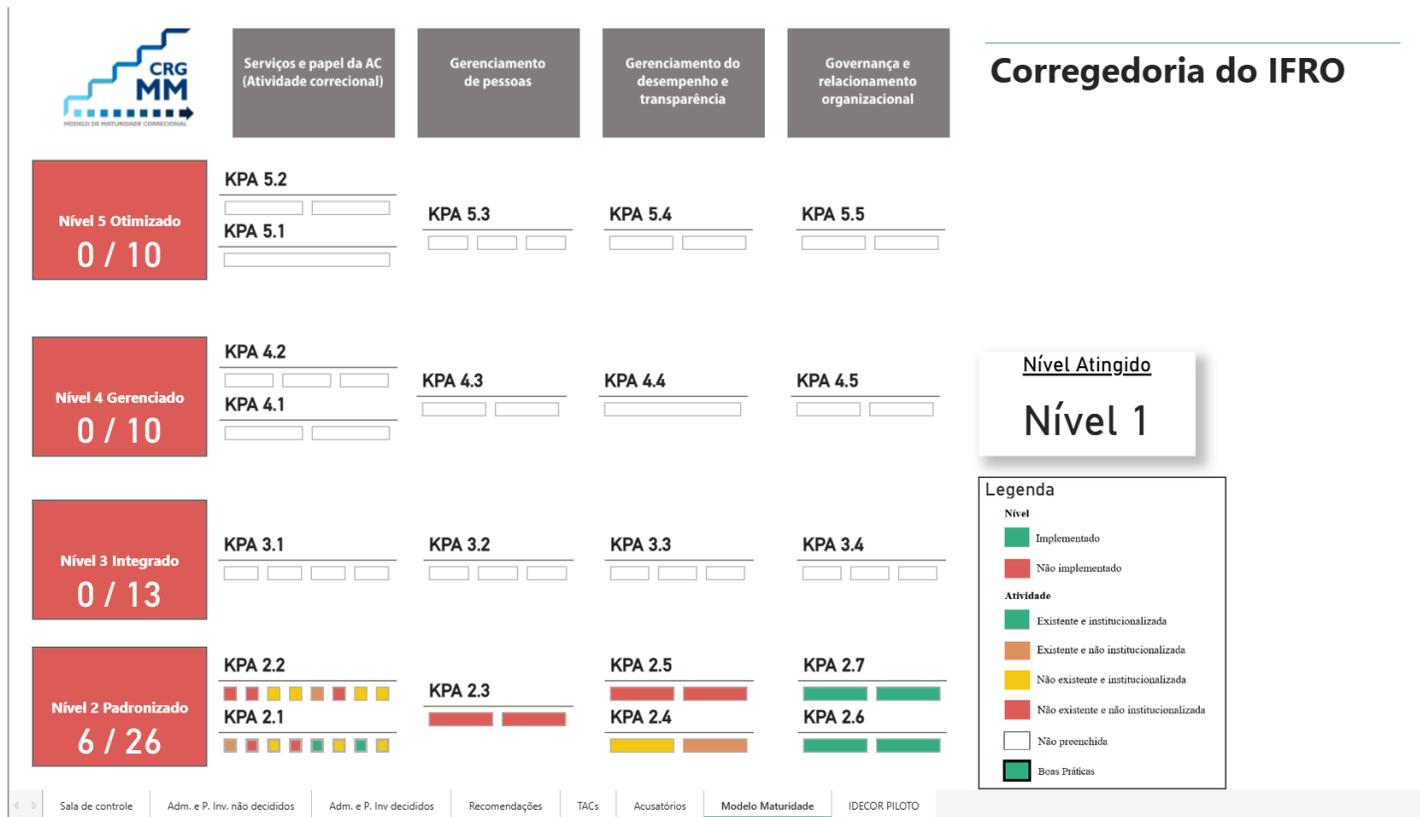
1. INFORMAÇÕES AUTOAVALIAÇÃO DO CRG-MM 3.0

O Modelo de Maturidade Correcional 3.0 foi desenvolvido com o objetivo facilitar a avaliação do grau de maturidade correcional das Corregedorias do sistema SISCOR, segundo o Referencial Teórico que orienta os parâmetros do Referencial Teórico do Modelo da Maturidade, temos que:

“CRG-MM é o modelo de maturidade correcional desenvolvido especificamente para órgãos e entidades da administração pública federal, por via do qual se identificam os fundamentos para uma atividade correcional efetiva no setor público.

A Corregedoria do IFRO participou da autoavaliação do modelo de maturidade correcional, realizado em 2024.

A Unidade atingiu o Nível 1, caracterizado pelo desempenho de práticas e esforços individuais, evidenciando que a Unidade deverá se estruturar para que atinja o próximo patamar da Maturidade.



Fonte: Sistema EPAD - CGU

O nível almejado é o 2, designado “Nível Padronizado”, em que fica evidente as práticas e procedimentos padronizados e a institucionalização da Unidade Correcional.

Para alcance desse Nível, será necessário, entre diversas providências, estruturar os processos internos da atividade correcional.

2. FORÇA DE TRABALHO

A Corregedoria é composta por 2 (duas) servidoras, incluindo a Corregedora, sendo elas: Solimária Pereira Lima, Corregedora do IFRO, e

Leiliane Borges Saraiva, servidora lotada na Corregedoria.

Para fins de convocação de membros de Comissões, a Corregedoria conta com um banco de servidores, que quando convocados, poderão atuar à frente de processos investigatórios e correccionais, de acordo com as demandas da Corregedoria.

Atualmente, o Banco de Servidores da Corregedoria é composto por 23 (vinte e três) servidores de vários campi do Instituto.

A Corregedoria poderá requisitar quaisquer servidores para atuar em comissões e demais procedimentos correccionais instaurados no IFRO, conforme legislação.

Destacamos a necessidade de servidor para atuação específica em demandas de apoio administrativo, em razão das crescentes necessidades de atuação de servidor em atividades como registros em sistemas e similares, sendo uma das atuais necessidades do setor.

Em relação à estrutura administrativa, a Corregedoria encontra-se diretamente ligada ao Reitor.

3. PROCEDIMENTOS INVESTIGATIVOS E CORRECCIONAIS INSTAURADOS – ANO 2024

Durante o exercício de 2024, foram deflagrados 8 (oito) IPS's (Investigação Preliminar Sumária), sendo que quatro foram concluídas no mesmo ano e 4 quatro encontram-se em andamento, aguardando a conclusão dos trabalhos.

Esclarecemos ainda, que ocorreu a conclusão de 4 (quatro) investigações, que haviam sido iniciadas em 2023.

Quanto aos processos administrativos disciplinares, no exercício de 2024 foram instaurados 10 (dez) procedimentos acusatórios, entre eles 3 (três) Sindicâncias para servidor temporário. Nessa categoria, 9 (nove) desses, ainda se encontram em andamento, tendo sido concluído 1 (um) processo administrativo disciplinar.

Destacamos que, outros 7 (sete) processos administrativos disciplinares foram concluídos no ano de 2024, mas haviam sido instaurados no exercício 2023.

Foi celebrado 1 (um) Termo de ajustamento de conduta, que se encontra em fase de acompanhamento.

Tipos de processos	Instaurados	Em Andamento	Finalizados
Investigação Preliminar Sumária - IPS	8	4	1
Processo Administrativo Disciplinar - PAD	10	9	1
Termo de Ajustamento de Conduta	1	1	0
Total de processos	19		

Fonte: Solimária P. Lima, Corregedoria do IFRO

4. ANÁLISE GERENCIAL SOBRE MOTIVO DAS APURAÇÕES

É importante identificar as situações com potencial de apuração de responsabilização, afim de propor ações de enfrentamento. Após levantamento dos principais motivos de apuração, seja em sede investigativa ou correccional, revela-se a recorrência das seguintes temáticas:

Conduta	Quantitativo

Conduta de natureza sexual	7
Conduta inadequada no tratamento com servidor/aluno	5
Dano ao patrimônio	3
Acúmulo/Abandono de cargo	2
Exercício irregular de atividade	1

Fonte: Solimária P. Lima, Corregedoria do IFRO

Diante das ocorrências, ficou constatada a necessidade de intervenção da Instituição, com o objetivo de conscientizar e orientar os servidores. O ano de 2024 foi marcado pela realização de atividades de cunho preventivo, com foco principalmente em condutas de natureza sexual e tratamento com o servidor/aluno.

Foi realizada Visita Técnica aos campi da Instituição, tendo sido proveitoso o desenvolvimento das atividades de prevenção.

5. AÇÕES EXITOSAS

As principais ações que resultaram em sucesso no desenvolvimento das atividades da Corregedoria são:

- Oficinas de capacitação aos membros de Comissões;
- Oficinas de Conscientização aos servidores e alunos;
- Visita aos Campi para orientações sobre condutas que podem caracterizar Assédio;
- Participação em capacitações;
- Emissão de Declarações.

Tais ações contribuíram para a efetividade nos trabalhos da Corregedoria, sendo possível atuar com mais eficiência e entrega das demandas solicitadas.

6. RISCOS DE CORRUPÇÃO IDENTIFICADOS

A integridade institucional tem algumas vulnerabilidades que, caso ignoradas podem favorecer a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

Após observadas as principais condutas apuradas na Instituição, identificamos as seguintes vulnerabilidades:

- Conduta de natureza sexual ou Assédio Sexual*

Assédio sexual é definido como comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual que a vítima considera desagradável, ofensivo e

impertinente, caracterizado pela ausência de consentimento da pessoa assediada. Além de infração administrativa, o assédio sexual também é crime e pode gerar responsabilização na esfera penal.

Por outro lado, não é considerado assédio sexual elogios sem conteúdo sexual e paqueras ou flertes correspondidos.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Em relação às orientações de prevenção à condutas dessa natureza, indicamos aos servidores que tenham critério no contato com colegas, comunidade e em especial aos alunos, pois uma parte considerável do nosso público é menor de idade. Orienta-se o cuidado com as abordagens, mensagens, brincadeiras, piadas, cantadas, caronas e qualquer situação em que a conduta do servidor possa vir a ser questionada, em razão de mensagens de duplo sentido ou implícitas.

Destacamos a existência de Nota Técnica da CGU, juntamente com o parecer da AGU, indicando a sugestão de gradação de condutas de caráter sexual, e em casos de configuração de conduta de assédio a penalidade aplicada é a demissão.

-Condutas inadequada no tratamento com servidor/aluno ou Assédio Moral

O assédio moral se caracteriza pela violação da dignidade humana, integridade física ou psicológica de uma pessoa por meio de comportamentos abusivos, gestos, palavras (orais ou escritas), atitudes ou ações que expõe o indivíduo a situações humilhantes ou constrangedoras, degradando o ambiente de trabalho. Assediar significa insistir, reiterar, persistir na conduta, tornando a vida profissional da pessoa impraticável.

Um episódio isolado de conflito ou animosidade não deve ser confundido com assédio moral, e a princípio devem ser tratadas no âmbito da gestão. Podem vir a ser classificadas como infrações administrativas, a depender da gravidade e violação de direitos.

Destacamos também que cobranças e avaliações da chefia são encargos da atividade de gestão e princípio não configura assédio moral. Situações como más condições de trabalho também não se enquadram em conduta de assédio moral.

A CGU elaborou uma orientação, Nota Técnica 93/2024, sobre o assunto e propõe critérios para diferenciar comportamentos inadequados no ambiente de trabalho e o assédio moral, especificamente.

Justamente pelo fato de o assunto ser grave, não pode ser banalizado, criando insegurança nas relações, causando receio na forma como a chefia deve abordar o subordinado e que tratamento dirigir aos colegas.

A Nota Técnica esclarece a diferença entre condutas impróprias nas relações de trabalho (condutas que são menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, que apesar de desconfortáveis, serão tratadas como condutas impróprias e podem gerar responsabilização menos grave também) e o denominado assédio moral (uso indevido do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; a prática de condutas graves, tipificadas no CP como crime “calúnia, injúria, difamação” e situação de ofensa física, que podem gerar uma responsabilização mais grave.)

Dessa forma, os servidores são orientados para observar o tratamento junto aos colegas, cuidando para evitar que uma conduta venha causar danos ou violação de direito a alguém, seja aluno, colega ou à comunidade em geral.

-Dano ao patrimônio

O dever de zelar pelos bens públicos se aplica a todo agente público, a quem cabe o dever de zelar pela economia e conservação do material que lhe é confiado, bem como pelo adequado controle e preservação do patrimônio público.

O uso inadequado, má administração ou destinação incorreta de bem público é passível de responsabilização do servidor que deu causa ao extravio, desvio ou perda de bens ou valores públicos da administração.

Dessa forma, orienta-se que os servidores tenham o zelo e cuidado com a coisa pública, afim de evitar possíveis danos e posterior responsabilização.

-Acúmulo/Abandono de cargo

A possibilidade de acumulação de cargo é determinada pela Constituição Federal, no Art. 37, que dispõe que podem ser acumulados:

-Dois cargos de professor;

-Um cargo técnico ou científico com um cargo de professor;

-Dois cargos privativos e regulamentados na área da saúde.

Em todos os casos, deve-se observar a limitação dos vínculos e compatibilidade de horários.

Caso seja verificado que o servidor acumula indevidamente cargo público, ele será notificado para escolher, podendo ressarcir o erário em caso de enriquecimento ilícito.

Quanto ao abandono do cargo, caracterizado pelo “animus” ou intenção de abandonar o cargo e é observado pelo acompanhamento do servidor.

-Prática de atividades irregulares ou Quebra de DE

O regime de dedicação exclusiva, que rege a atividade docente, impõe restrições ao exercício de qualquer outra atividade remunerada, com exceção das especificadas no art. 21 da Lei 12.772/2012. Esse regime requer um maior comprometimento do docente com a instituição, especialmente em atividades extras, como pesquisa e extensão.

A violação do regime de dedicação exclusiva pode resultar na necessidade de restituição dos valores recebidos pelo docente como gratificação ou adicional referentes ao período em que ocorreu a irregularidade.

7. PRINCIPAIS DIFICULDADES E PROPOSTA DE SUPERAÇÃO

Entre as diversas dificuldades enfrentadas pela Corregedoria do IFRO, destacamos as seguintes:

-Quantitativo reduzido de servidores, contrariamente às demandas, que são crescentes.

Dessa forma, propomos a indicação de implementação de estruturação da Corregedoria, com respectivos servidores responsáveis em cada sub tarefa, de modo a garantir eficiência, organização e agilidade de atendimento aos prazos, sendo:

- *Coordenação de Admissibilidade;
- *Coordenação Planejamento e Acompanhamento das atividades correcionais;
- *Coordenação de Processos Investigativos e Acusatórios;
- *Coordenação de Prevenção e conscientização
- *Apoio Administrativo.

O atual quadro reduzido de servidores atuando na atividade correcional no IFRO compromete a celeridade dos processos, gerando acúmulos de demandas e dificuldades de acompanhamento de prazos.

Sugerimos a implementação de reestruturação do setor, com organização das demandas por meio de coordenações específicas para melhor desenvolvimento das atividades da Corregedoria.

-Atualização de processos no sistema e-PAD e conseqüentemente outros sistemas da CGU

Na atualidade, em razão do quantitativo limitado de servidores e as inúmeras atividades, não vem sendo possível a atualização em tempo real das atividades, dessa forma, vem ocorrendo de maneira parcial a utilização do citado sistema.

Sugerimos que seja alocado um servidor para atuar especificamente com o apoio administrativo à Corregedoria, que será responsável pela gestão e atualização dos sistemas, além de diversas demandas administrativas, como apoio às Comissões, acompanhamento de prazos e atualização dos sistemas correcionais.

-Rotatividade de servidores em Comissões

Os membros de Comissões que atuam em processo, o fazem de forma esporádica, havendo assim dificuldades para capacitar todos os membros, a cada nomeação de Comissão.

Sugerimos a implantação de equipe multidisciplinar para atuação exclusiva em processos investigativos e correcionais. Tal designação irá permitir aos servidores, que se apropriem de conhecimentos sobre a atividade correcional, aumentando o desempenho e excelência na condução dos trabalhos das Comissões investigativas ou processantes.

-Padronização de procedimentos

Padronização das atividades da Corregedoria, tendo como referência o alcance ao Nível 2 de Maturidade Correcional, conforme parâmetros do órgão de controle. Destacamos que é primordial que os processos correcionais passem pelo processo de padronização, que poderá ampliar a eficiência e qualidade dos processos e práticas, independente de quem o execute, em razão das práticas e processos estabelecidos.

Diferentemente da forma atual de prática, no qual a Corregedoria é caracterizada pelo desempenho de esforços individuais e encontra dificuldades de alcançar maiores níveis de desenvolvimento.



Documento assinado eletronicamente por **Solimária Pereira Lima, Corregedor(a)**, em 10/02/2025, às 20:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ifro.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2546863** e o código CRC **CABC3B91**.