

Relatório de Gestão Correcional

Corregedoria-Geral da Conab

2024



APRESENTAÇÃO

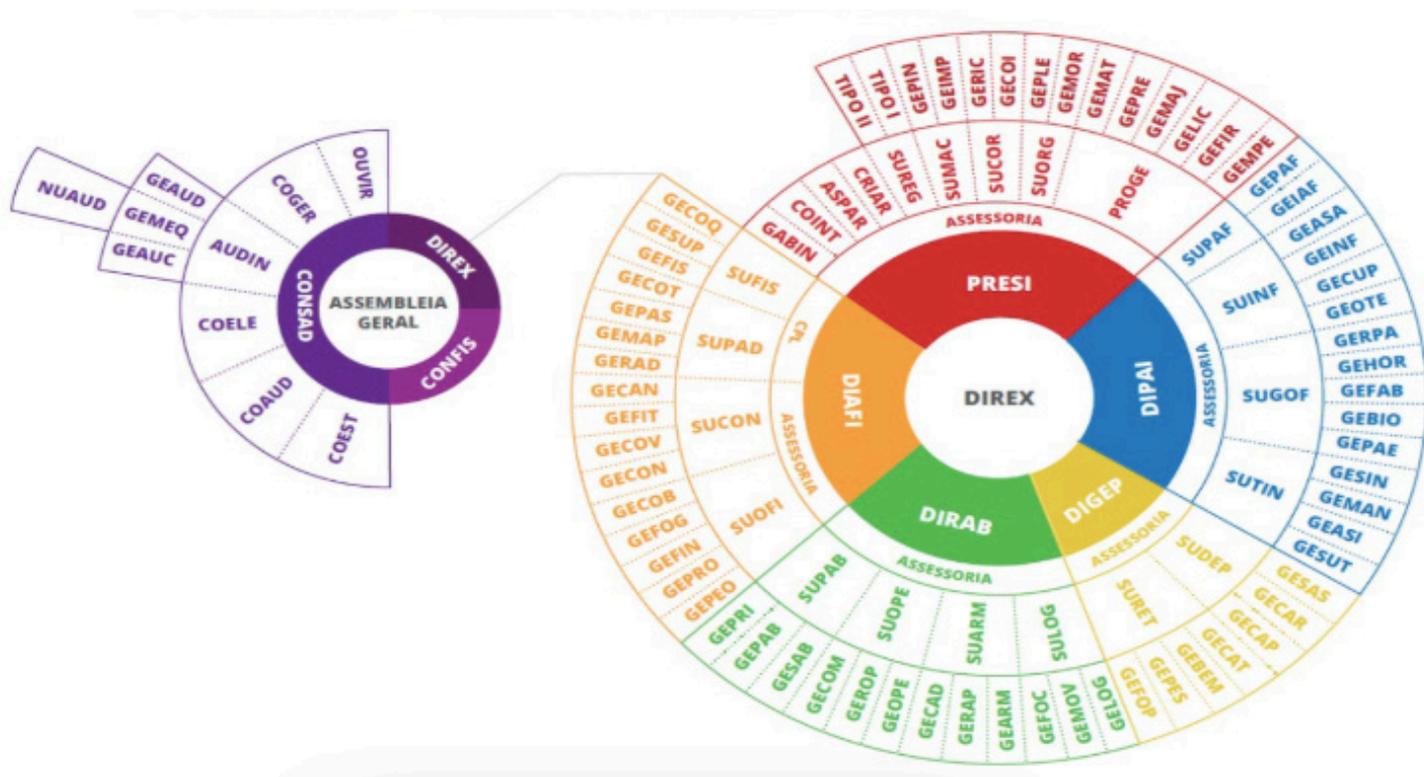
A Corregedoria-Geral da Conab (Coger) é subordinada hierárquica e institucionalmente ao Conselho de Administração (Consad, ex-Conad), e foi criada e normatizada conforme as Resoluções abaixo:

- Resolução Conad nº 6/2007: criação da função de Subcorregedor, vinculado à Corregedoria-Geral;
- Resolução Consad nº 11 de 15/5/2018: criação do cargo de livre provimento de Corregedor e Subcorregedor, em nível de Gerente de Área, vinculados à Corregedoria-Geral;
- Resolução Consad nº 35 de 28/10/2018: alteração da redação do Regimento Interno, no que compete à Coger, subordinando-a hierárquica e institucionalmente ao Conselho de Administração;
- Resolução Consad nº 4 de 24/1/2019:

compete ao Conselho de Administração da Conab, em conformidade com o Estatuto Social, a nomeação e exoneração do titular da Corregedoria-Geral da Conab.

- Resolução Conad nº 1 de 23/2/2000: criação, no âmbito da Presidência, da unidade orgânica Coger e das suas atribuições.
- Resolução Conad nº 5/2000: criação de Subcorregedor, vinculado à Presidência, mas reportando-se tecnicamente ao Corregedor-Geral e Assistente, subordinado à Coger;
- Resolução Conad nº. 008 de 18/12/2000: transferência da competência de “coordenar a emissão de atos de constituição e supervisionar as sindicâncias, no âmbito da Conab” da Assessoria Presi para a Coger.

Assim, a estrutura organizacional de vinculação da Corregedoria-Geral se apresenta atualmente da seguinte forma:



1. DIAGNÓSTICO

1.1 Trajetória

Trata-se de unidade setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, regulamentado pelo Decreto nº 5.480/2005, e, portanto, sujeita-se à orientação normativa e supervisão técnica do Órgão Central do sistema, a Controladoria-Geral da União (CGU).



Ouvidoria-Geral da União
Secretaria de combate à corrupção
Sec. de Prev. da Corrup. e da Transparência
Corregedoria-Geral da União
Secretaria Federal de Controle Interno

O presente Relatório elenca as atividades realizadas pela Corregedoria-Geral da Conab (Coger) no exercício de 2024, em atendimento à transparência ativa determinada pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022, alterada pela Portaria Normativa CGU nº 123/2024 e pela Portaria Presi nº 422/2024. Com efeito, a Coger assinala que foram mantidas as inovações pregressas na metodologia de trabalho da Unidade, garantindo a continuidade das boas práticas para otimização e eficiência.

Em sua atuação, a Coger visa coordenar, orientar, controlar e avaliar as atividades de correição no âmbito da empresa, inclusive no que se refere às ações preventivas, apoiando-a na identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade e elaborando recomendações no intuito de parametrizar o regular desenvolvimento das suas atividades.

Observa-se que a NOC 10.404 ainda não trata especificamente de instrumentos como a Investigação Preliminar Sumária (IPS), procedimento administrativo sigiloso de caráter não punitivo, com o objetivo de coletar elementos indiciários de autoria e materialidade, e nem do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), instrumento destinado a apurar responsabilidade de pessoa jurídica pela prática de atos lesivos contra a Administração Pública, nos

termos da Lei nº 12.846/2013. Todavia, a referida NOC está em processo de atualização, com previsão de publicação no exercício 2025.

Com fundamento nos princípios da eficiência e do interesse público, também é fomentada, sempre que possível, o uso de meios não burocráticos de resolução de conflitos e irregularidades, como a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), mecanismo não coercitivo utilizado para casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

Ainda, tendo em vista a premente necessidade de atendimento das demandas oriundas de uma nova política de gestão, é cada vez mais usual a interlocução da Coger com os órgãos de cúpula da empresa, como o Conselho de Administração (Consad), o Conselho Fiscal (Confis), a Auditoria Interna (Audin), a Ouvidoria (Ouvir), a Diretoria-Executiva (Direx) e a Presidência (Presi), com as Superintendências Regionais, sem prejuízo do frequente diálogo com órgãos externos tais como o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa), o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), o Ministério Público Federal (MPF), a Polícia Federal, o Tribunal de Contas da União (TCU) e a própria Controladoria-Geral da União (CGU).

A par disso, tem sido fomentada uma plena articulação com os órgãos de Governança da Companhia, para a implementação de uma cultura anticorrupção, especialmente com a Procuradoria-Geral (Proge), Superintendência de Riscos, Conformidades e Controles Internos (Sucor), Ouvidoria-Geral (Ouvir), Auditoria-Geral (Audin), bem como com as Comissões de Ética e de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (Comase).

A Coger também realiza análise quanto à pertinência de noticiar os fatos objeto de apuração ao Ministério Público Federal, Polícia Federal e outros órgãos de controle e investigação, para avaliarem a necessidade de deflagração de procedimentos específicos nas esferas cível e penal, com fulcro na independência de instâncias, dada a possibilidade de uma mesma conduta alcançar distintas violações legais



1.2 Força de trabalho e estrutura administrativa



Tendo em vista o elevado volume de demandas, conforme demonstrado no presente relatório, registramos a necessidade de fortalecimento da atividade correcional na Companhia, sendo desejável o aumento do número de cargos de gestão e de decisão (atualmente só existem os cargos de Corregedor-Geral e de Subcorregedor), aumento da força de trabalho permanente (hoje contamos com dois Analistas Corregedores, sendo um deles Subcorregedor, uma Analista Administrativa e uma Secretária nível III), situação que tem gerado inúmeras dificuldades para a implementação de boas práticas de desconcentração de poder e delegação de competências.

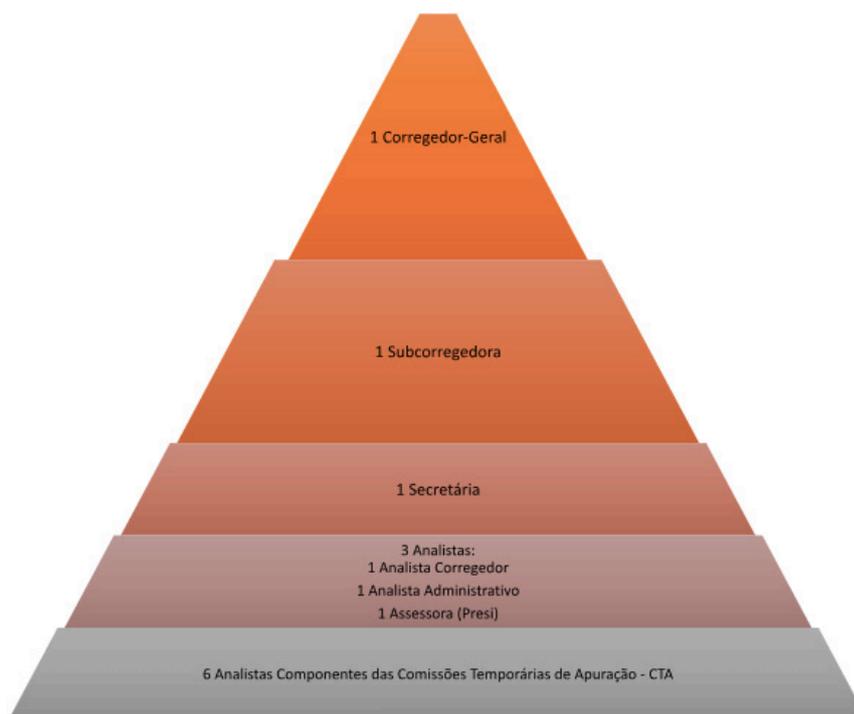
Atualmente, contamos com o apoio de uma Assessora da Presidência e a atuação de seis empregados em regime de dedicação exclusiva nas CTAs como medidas paliativas para dar vazão às demandas sem prejuízo da qualidade da atuação correcional. Além das demandas existentes, existe uma perspectiva de crescimento das tarefas exigidas da Coger, como reflexo da Resolução CGPAR nº 48/2023, da instauração de Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) com base na Lei Anticorrupção - Lei nº 12.846/2013, e do au-

mento dos casos de denúncia de supostas irregularidades (em razão do recebimento significativo de recursos públicos para a erradicação da fome no Brasil, por meio da Conab).

Importante destacar que a Corregedoria é a unidade centralizada responsável pela investigação, apuração e responsabilização de irregularidades disciplinares no âmbito da Companhia, incluindo as Superintendências Regionais. Além disso, a Coger presta apoio ao setor jurídico da Companhia, Procuradorias Geral e Regionais, nas ações judiciais oriundas da atividade correcional, fornecendo informações pertinentes à defesa, ou ainda destacando empregados para atuação como preposto ou testemunha da Conab.

A Coger atende ainda a uma crescente demanda oriunda do órgão central do Sistema de Corregedoria do Poder Executivo Federal (SISCOR), que é a CGU. Uma atividade correcional forte, estruturada e especializada auxilia sobremaneira a gestão administrativa, tanto pelas recomendações e campanhas de prevenção que emite, quanto pela repressão que atrai o caráter pedagógico da penalidade, inibindo o cometimento de novas irregularidades e assim contribuindo para o círculo virtuoso da gestão.

Estrutura atual





Por força da Resolução Direx nº 19, de 30/08/2022, foram novamente instituídas as Comissões Temporárias de Apuração (CTAs), prorrogadas pela Resolução Direx nº 14, de 15/08/2024, vinculadas finalisticamente à Coger para exercício da atividade de instrução em processos disciplinares. Com efeito, reconduzidos através do Ato de Superintendência Coger nº 16 de 5/2/2024 e Ato de Superintendência Coger nº 73 de 4/6/2024. Atualmente contam com 6 (seis) empregados Analistas - Cargo Nível Superior, assim distribuídos:

CTA - Matriz

1 analista de Comunicação Social
1 analista de Tecn. da Informação

CTA - Sul/Sudeste

1 analista Procurador
1 analista Engenheiro Agrônomo

CTA - Centro-Oeste/Norte

1 analista Administrativo

CTA - Nordeste

1 analista Procurador

Promove-se, ainda, cotidianamente, a orientação das Comissões Apuradoras para garantir a regular condução dos processos sob as suas atribuições, o fomento à capacitação individual com a realização de cursos específicos na matéria, o recebimento direto ou indireto do influxo de denúncias quanto a possíveis desvios de conduta e cometimento de ilícitos e o subsídio técnico em auxílio da autoridade julgadora quanto aos processos das suas jurisdições, zelando pela retidão, eficácia e transparência das apurações correccionais.

Além das demandas existentes, existe uma perspectiva de crescimento das demandas como reflexo da entrada em vigor da Resolução CGPAR nº 48/2023, da instauração de Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) com base na Lei Anticorrupção - Lei nº 12.846.

Importante destacar que a Corregedoria é a unidade centralizada responsável pela investigação, apuração e responsabilização de irregularidades disciplinares no âmbito de toda a Companhia, incluindo as Superintendências Regionais. E atende ainda a uma crescente demanda oriunda do órgão central do Sistema de Corregedoria do Poder Executivo Federal (SISCOR), que é a Controladoria-Geral da União. Uma atividade correccional forte, estruturada e especializada auxilia sobremaneira a gestão administrativa, tanto pelas recomendações e campanhas de prevenção que emite, quanto pela repressão que atrai o caráter pedagógico da penalidade, inibindo o cometimento de novas irregularidades e assim contribuindo para o círculo virtuoso da gestão.

1.3 Instalações físicas

As instalações físicas da Corregedoria-Geral da Conab são adequadas, amplas e estratégicas, pois estão localizadas em área próxima à Presidência e Diretoria-Executiva, compartilhada com Auditoria, no 3º andar do

Ed. Sede Matriz/Conab, Ala C.

As oitivas são realizadas por meio virtual, através da licença ZOOM contratada pela Companhia, mediante agendamento prévio ou em sistema de reservas de auditório ou salas.



1.4 Estrutura tecnológica

A Corregedoria conta com 11 (onze) computadores tipo Desktop e 1(um) notebook, sob a guarda do Corregedor-Geral, para fins de viabilização do trabalho remoto.

Quanto aos acessos a sistemas de informação, cabe esclarecer inicialmente que ainda não detemos um sistema próprio de controle, contudo a tramitação dos processos e a emissão de Atos, despachos e pareceres são realizadas através do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), a gestão e controle dos processos são realizadas através do gerenciador de Projetos/Redmine e as publicações são feitas

por meio do Boletim Administrativo Interno. Ainda temos a disponibilização de acessos, apenas para fins de consulta, de sistemas específicos como: Senior, Siaudi e outros.

Em relação ao uso de sistemas informatizados oriundos da CGU, todos os empregados do quadro da Coger estão cadastrados e têm acesso ao sistema E-AUD, existindo uma rotina de cadastro e atualização de demandas nos referidos sistemas, com vistas à adoção de providências vinculadas ao modelo de maturidade correcional da CGU/2023 da Corregedoria-Geral da União (CRG-MM).

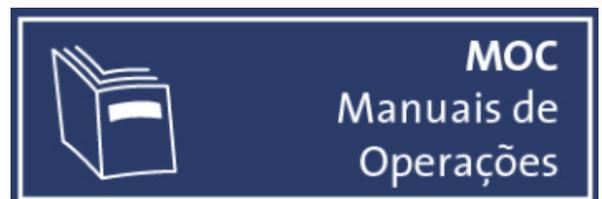
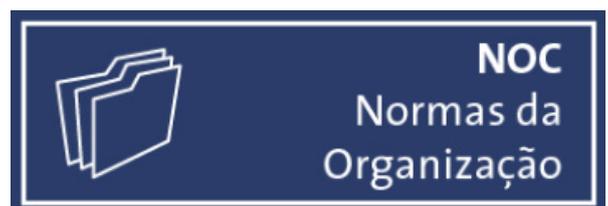


Boletim Administrativo



1.5 Competências

As atividades e processos de trabalho da Corregedoria-Geral estão regulamentados pela Norma da Organização/Institucional nº. 10.404 – Procedimentos Disciplinares, a qual tem por finalidade regulamentar as apurações disciplinares vigentes, disciplinar os prazos, competências e procedimentos a serem adotados nas Investigações Preliminares e nos Processos Internos de Apuração envolvendo os empregados que sejam de seu quadro de pessoal, seja de contrato especial (de livre nomeação), mesmo aqueles requisitados/cedidos, que se encontravam sob a égide de contrato laboral à época do acontecimento do fato. A referida norma não se aplica aos terceirizados, estagiários e jovens aprendizes. As regras de competência para instauração e julgamento de apurações disciplinares estão definidas nessa Norma e no Estatuto Social – NOC 10.102.





Com efeito, é importante assinalar que em 2024 a Corregedoria-Geral manteve toda a metodologia de trabalho de 2023, implementando boas práticas correccionais para otimização e eficiência do trabalho. Dentre as inovações implementadas pode-se destacar:

1. Utilização da Investigação Preliminar Sumária (IPS), introduzida no ordenamento jurídico pátrio pela Lei nº 13.869/2019 (Lei de Abuso de Autoridade) e regulamentada pela Instrução Normativa CGU nº 08/2020, posteriormente revogada pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022. Tal procedimento possibilita o esgotamento dos vetores de investigação para verificação da efetiva justa causa (elementos de autoria e materialidade) previamente à instauração de processo acusatório/punitivo;
2. Monitoramento e controle do Plano de Atividades da Coger, dividindo as tarefas administrativas e técnicas por faixa de complexidade e cargas horárias necessárias, suprimindo lacuna da Norma de Regulamentação do Teletrabalho da Conab, que pode servir de norte para implantação em toda a Conab;
3. Monitoramento e controle da Projetização Correccional, que define metas e pontos de controle para todas as fases de investigação e de responsabilização dos membros das Comissões Temporárias de Apuração - CTA's, por meio de aplicativo institucional da Companhia conhecido como "Redmine/Projetos";
4. Monitoramento e controle da padronização das peças processuais de todos os tipos de procedimentos consensuais, investigativos e punitivos, evitando-se pluralidade de manifestações e narrativas para o mesmo tipo de fato ou de procedimentos, conferindo agilidade, segurança jurídica e eficiência;
5. Interlocação com outras áreas da Conab para verificação dos principais gargalos enfrentados, com sugestões de atuação, sob o viés correccional;
6. Atualização da página da Coger na Internet

e na Intranet, atendendo à determinação contida na Portaria Normativa CGU nº 027/2022, na questão da Transparência Ativa e da Gestão Correccional;

7. Recondição dos empregados para continuar atuando nos trabalhos das Comissões Temporárias de Apuração - CTA's;
8. Continuidade da campanha "Sementes Correccionais", com foco na prevenção de irregularidades, conscientização da atividade correccional e capacitação pública;
9. Lançamento da campanha "Cartazes", que visa incentivar o corpo funcional a adotar boas práticas e atitudes íntegras no dia a dia, com afixação de material impresso nos murais além do uso de ferramentas tecnológicas;
10. Criação do grupo de trabalho com objetivo de atualizar a norma de procedimentos disciplinares (NOC 10.404), em aderência às atualizações legislativas recentes;
11. Participação da Coger na 3ª rodada de autoavaliação do Modelo de Maturidade Correccional, realizado pela CGU em 2024;
12. Participação nos eventos do Projeto CRIAR Integridade;
13. Parceria da Coger no Evento Agosto Lilás, promovido pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (Comase), realizado em 13/08/2024, com a palestra do Corregedor-Geral sobre o tema "Combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho".

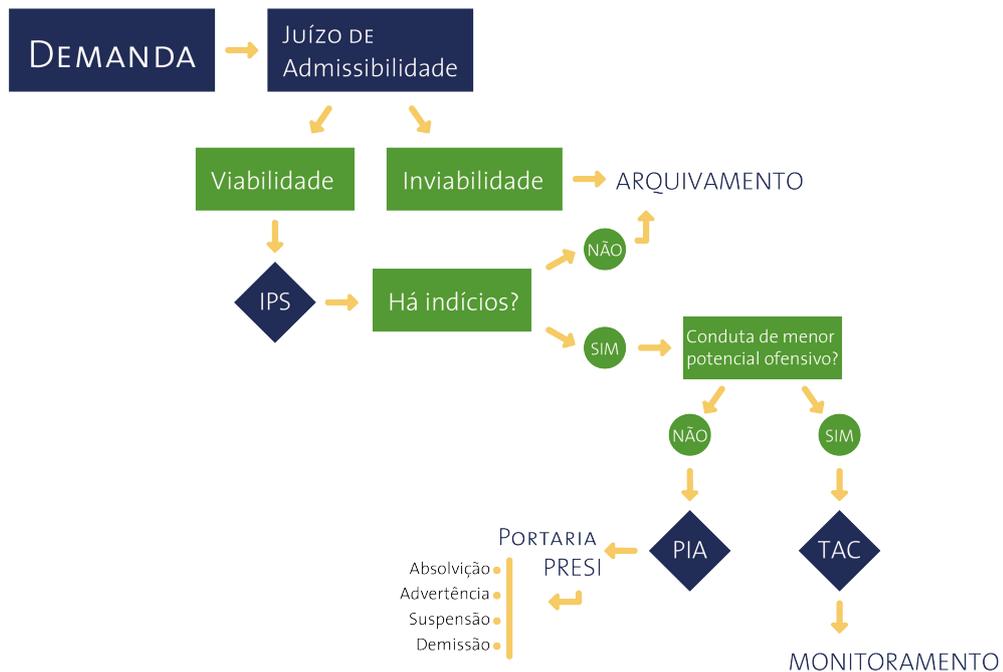
Além disso, esta Unidade Correccional iniciou processo de verificação de conformidade de todos os processos em curso, com o objetivo de identificar processos que não possuam nenhuma aptidão para continuarem, bem como outros que precisem ser corrigidos na sua instrução.

Com efeito, essas iniciativas fizeram com que o prazo para conclusão dos processos fosse elevado em relação ao ano anterior, e atualmente, cerca de 50% deles são analisados e concluídos em até 6 (seis) meses.

2. ATIVIDADES CORRECIONAIS

A atividade desempenhada pela Corregedoria-Geral revela-se crucial para o equilíbrio das atividades da Conab, na medida em que se lida com matéria sensível e estratégica para o fortalecimento da integridade pública, a detec-

ção de riscos, a prevenção e a repressão do cometimento de ilícitos disciplinares e atos lesivos à Administração Pública, na esteira das mais modernas boas práticas de governança e de gestão pública.



3. RESULTADOS 2024

Zelando pela efetividade e controle disciplinar, foi construído na base do sistema PowerBi Pro todo o controle de processos julgados por exercício, medidas disciplinares, prescrição, banco de investigados, processos a instaurar, temas mais recorrentes, saldo de reposição ao erário e investimento em treinamento, do qual ressaltamos os dados mais relevantes:

- Em 2024, foram aplicadas 80 (oitenta) medidas disciplinares, das quais foram 6 (seis) advertências, 2 (duas) demissões, 8 (oito) suspensões, além de 64 (sessenta e quatro) celebrações de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs). Na data de fechamento deste relatório há 139 (cento e trinta e nove) processos em andamento, em diferentes fases processuais, demandando expressiva

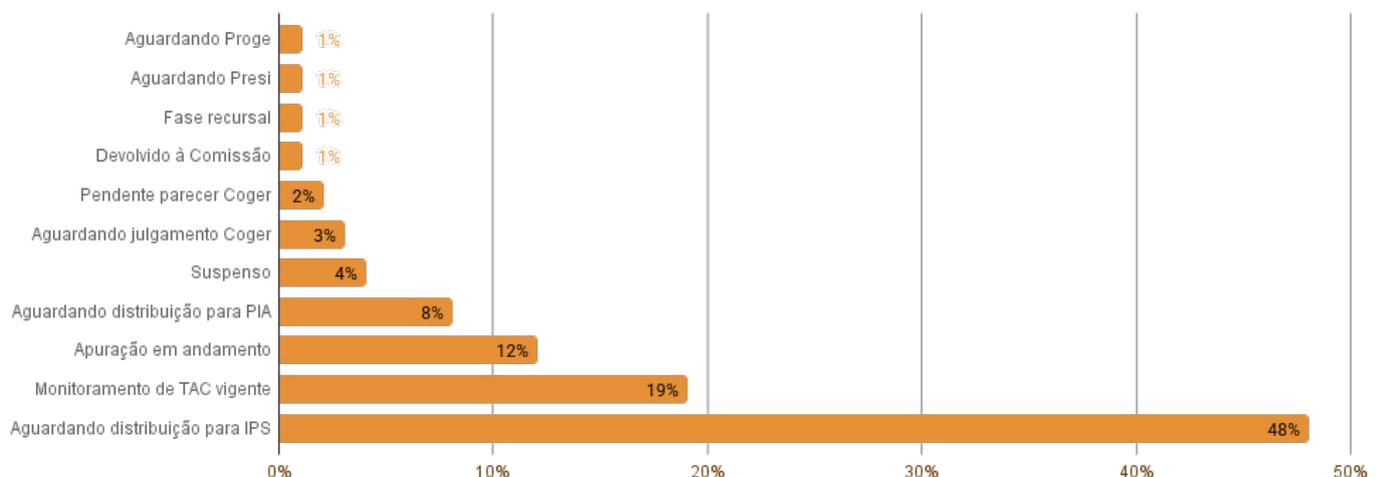
força de trabalho por parte da Coger e dos membros das CTAs.

- Também foram mantidas as melhorias implantadas nos filtros de admissibilidade para situações de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, com a análise de 107 (cento e sete) processos, sendo 79 (setenta e nove) viabilidades e 28 (vinte e oito) inviabilidades. Foram abertos 78 (setenta e oito) IPS e 5 (cinco) PIAs, além de 1 (um) processo em fase de triagem, além de outros 23 (vinte e três) ainda não instaurados.
- Todos os processos correcionais foram submetidos a controle e acompanhamento dos prazos legais, para finalização e arquivamento tempestivo, não tendo sido identificadas as situações de prescrição punitiva



- A Coger registrou aumento no índice de processos concluídos em até 6 meses, dos 30% observados em 2023 para 50% em 2024. Todavia, ainda não foi retomado o patamar de 2022 (53%), apontando que este indicador é afetado pela falta de pessoal para composição do corpo técnico da Unidade. Esse índice considera o total dos processos tramitados na Coger, conforme gráfico abaixo que detalha o tempo de análise processual.
- Também foi realizada a análise de admissibilidade das 43 (quarenta e três) denúncias encaminhadas pela Ouvidoria durante o exercício. Dessas, 36 (trinta e seis) mostraram-se viáveis à instauração de procedimentos investigativos, e outras 7 (sete) foram consideradas inviáveis por falta de justa causa, assim chamados os elementos mínimos de materialidade e autoria.
- Acompanhamento das quantidades de processos e medidas disciplinares por Superintendência Regional e na Matriz.
- Controle e acompanhamento dos prazos legais para finalização e arquivamento dos processos disciplinares.
- Além de promover a interligação pública, a melhoria dos processos internos e a regular aplicação dos recursos públicos, os processos correccionais ajudam na recomposição dos cofres públicos ao apontar responsabilidades para a devolução de valores à Conab. De 2018-2024, em virtude de procedimentos disciplinares, a recuperação potencial de recursos soma R\$ 853.555,53 (oitocentos e cinquenta e três mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e três centavos).
- Foi utilizado o montante de recursos de R\$ 34.899,86 (trinta e quatro mil, oitocentos e noventa e nove reais e oitenta e seis centavos) em treinamentos ou palestras proferidas pelo Corregedor aos empregados da Companhia, em especial na Participação nos eventos do Projeto CRIAR Integridade, com destaque para apresentação “A Corregedoria e o Fortalecimento da Integridade Institucional” nas Regiões Sudeste (Belo Horizonte/MG), Sul, (São José/SC), Centro-Oeste (Cuiabá/MT), Nordeste, (João Pessoa/PB) e Norte (Belém/PA).
- Implantação do ranking de assuntos mais abordados em processos disciplinares

Andamento dos 139 processos atualmente abertos (em%)



4. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

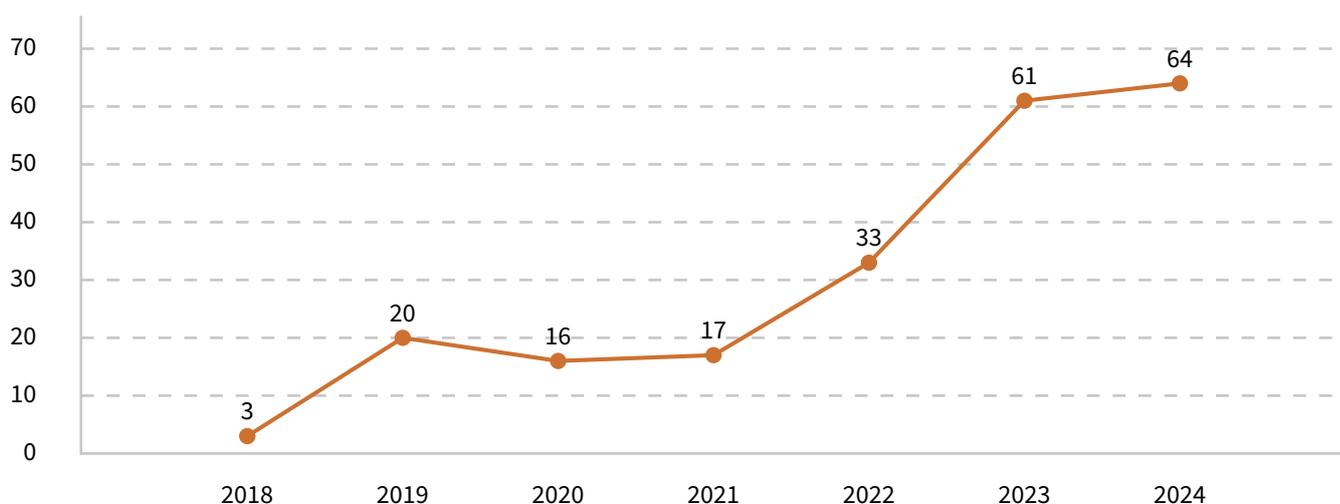


Com fundamento nos princípios da eficiência e do interesse público também é fomentada, sempre que possível, a utilização de meios não burocráticos de resolução de conflitos e irregularidades, como a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), mecanismo não coercitivo de solução utilizado nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, ou seja, aquela de natureza formal ou que causa apenas um transtorno

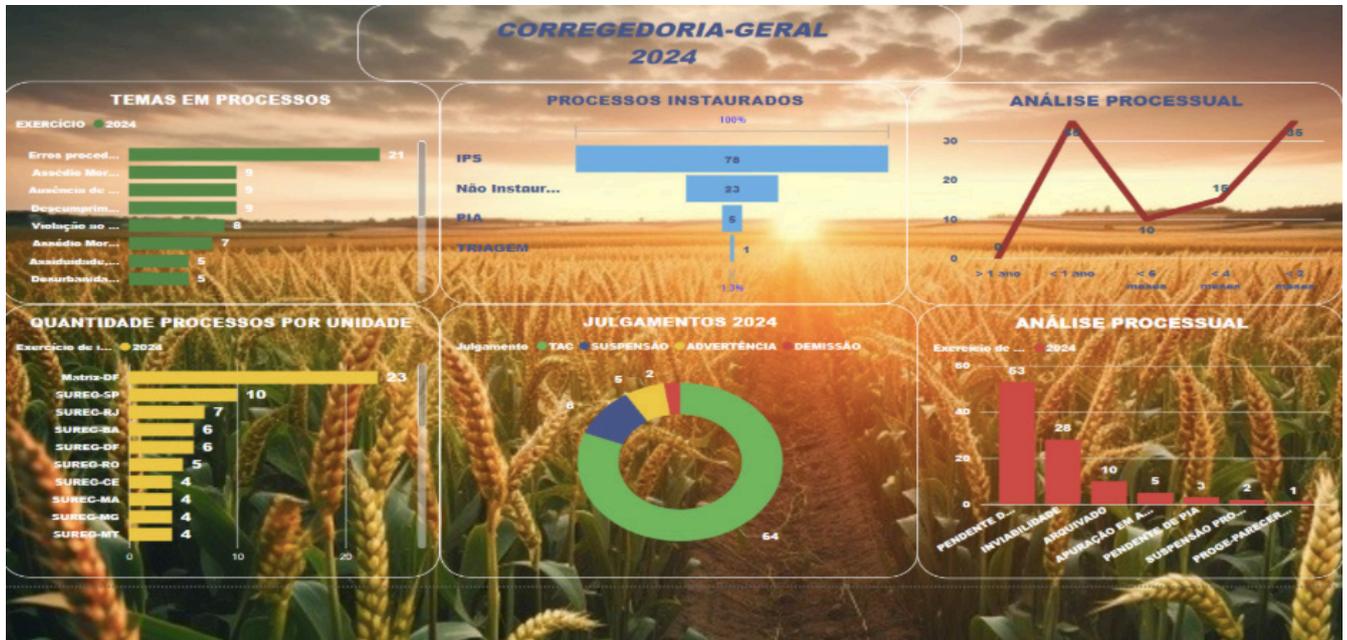
menor à Companhia, situação regulamentada pela Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

Em 2024, destaca-se o expressivo aumento no número de assinatura de TACs, o que indica também o reconhecimento do corpo funcional acerca da efetividade do instrumento. Para a Conab, nota-se também a economia relacionada à redução de custos processuais e do tempo para conclusão dos casos, além da maior agilidade no ressarcimento ao erário.

Evolução do nº de TACs assinados por ano



5. GESTÃO DA INFORMAÇÃO



Print da tela do Power BI Pro em dezembro de 2024

Zelando pela efetividade e pelo controle disciplinar, a base do sistema Power Bi Pro foi atualizada com dados sobre o controle de processos, medidas disciplinares, ranking de temas, tempo até o julgamento, banco de investigados e saldo de reposição ao erário e outros. Neste contexto, as ferramentas de tecnologia da informação e de comunicação auxiliam na melhoria da gestão dos dados correccionais, possibilitando monitorar processos e penalidades, inclusive por local, além de acompanhar a

estimativa de recuperação potencial de recursos pela Conab, conforme já apresentado em tópicos anteriores.

Por meio da ferramenta Power BI Pro, também foi possível monitorar os temas mais abordados em processos disciplinares. Esse mapa, elencado por gravidade e recorrência, permite monitorar riscos de integridade e ajuda a orientar as campanhas preventivas, como será demonstrado nos tópicos e gráficos apresentados a seguir.

Nº de casos em andamento relacionados aos assuntos disciplinares mais recorrentes*

30 Erro procedimental

10 Inassiduidade ou impuntualidade habitual

8 Perda em armazenagem

22 Pendência de exame médico ocupacional

17 Falta de presteza ou diligência

12 Descumprimento de norma operacional

6 Assédio moral ou condutas de conotação sexual

6 Violação ao dever de cuidado

*Para demais temas relevantes, foram identificados 5 ou menos casos abertos no encerramento de 2024

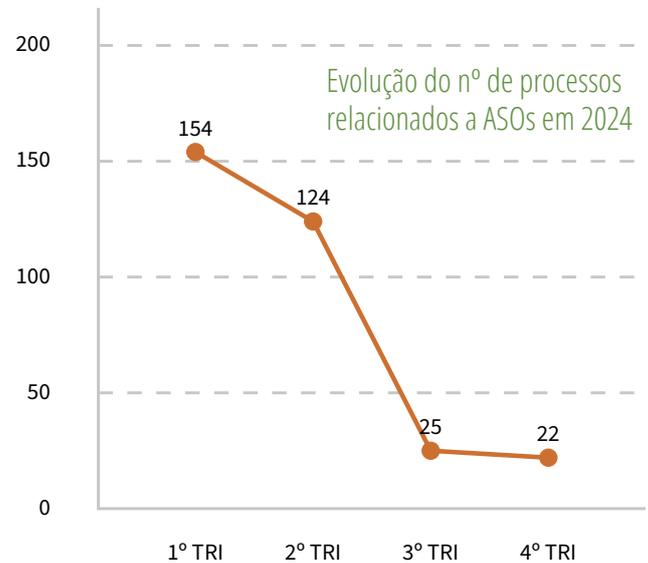


Dentro do assunto “temas mais abordados”, na comparação entre o 1º e o 4º trimestres de 2024, pode-se observar o destaque da redução de casos relacionados a ASOs (Atestados de Saúde Ocupacional). O número de processos relacionados a empregados que não tinham realizado seus exames médicos periódicos chegava a 154 (cento e cinquenta e quatro) no início do ano, tendo reduzido para apenas 22 na conclusão do exercício, conforme gráfico ao lado. Ressalta-se que a Coger autuou processos individuais de apuração de responsabilidade para cada empregado, visando à proteção de dados pessoais, em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

O exercício de 2024 encerrou o ano tendo como tema mais recorrente o “Erro procedimental ou descumprimento de normas”. A classificação abrange assuntos variados, tais como pagamento de faturas em atraso, perda de prazo para interposição de recursos, tratamento inadequado concedido a clientes da companhia, entre outros.

Outro destaque foi a uniformização de entendimentos realizada pela Coger acerca dos ilícitos disciplinares de natureza sexual. Tal mudança seguiu a orientação da Corregedoria-Geral da União, por meio da Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG. A partir daí, foi estabelecida a nomenclatura “Assédio Sexual” para situações mais gravosas, puníveis com demissão, deixando a nomenclatura “outras condutas de conotação sexual” para aquelas situações puníveis com advertência ou suspensão.

O exercício de 2024 iniciou-se com 21 (vinte e um) processos disciplinares relacio-



nados ao assunto. Pela sua natureza, o tema foi monitorado com bastante preocupação por parte da Corregedoria-Geral da Conab, que conta agora com apenas 6 (seis) casos abertos. Destaca-se ainda que a Advocacia-Geral da União estabeleceu a obrigatoriedade da penalidade de demissão para os casos de assédio sexual, por meio do Parecer Vinculante nº 0015/2023/Consunão/CGU/AGU, condição que já foi devidamente internalizada à atividade correcional da Companhia.

A seguir, apresenta-se a lista de temas e das respectivas infrações relacionadas, destacando-se que esta tabela é fundamental para a identificação e apuração das possíveis irregularidades que chegam ao conhecimento da Coger, além de orientar o Monitoramento das Ações relativas ao Plano de Integridade da Companhia.

TEMA	INFRAÇÃO
Acumulação indevida de cargos	Art. 133, XV NOC 10.105, artigos 298 e 299 Código Penal e Constituição Federal, art. 37 XVI e §10
Armazenagem (Perda ou desvio)	NOC 30.101, NOC 30.505, NOC 30.512, NOC 30.909
Assédio Moral e sexual	Art. 135, XI, XIII NOC 10.105 e CLT 482, “b”, “j” e “k”, art. 215-A, 216-A, 216-B Código Penal
Assiduidade, Pontualidade e Frequência ou abandono de emprego	Art. 63, art. 133, XIII, art. 134, VI, art. 135, IX, X, XV, XX NOC 10.105, NOC 60.109, NOC 60.110, NOC 60.111, art. 313-A Código Penal ou Art. 482 “i” CLT, art. 323 Código Penal



TEMA	INFRAÇÃO
Acumulação indevida de cargos	Art. 133, XV NOC 10.105, artigos 298 e 299 Código Penal e Constituição Federal, art. 37 XVI e §10
Armazenagem (Perda ou desvio)	NOC 30.101, NOC 30.505, NOC 30.512, NOC 30.909
Assédio Moral e sexual	Art. 135, XI, XIII NOC 10.105 e CLT 482, “b”, “j” e “k”, art. 215-A, 216-A, 216-B Código Penal
Assiduidade, Pontualidade e Frequência ou abandono de emprego	Art. 63, art. 133, XIII, art. 134, VI, art. 135, IX, X, XV, XX NOC 10.105, NOC 60.109, NOC 60.110, NOC 60.111, art. 313-A Código Penal ou Art. 482 “i” CLT, art. 323 Código Penal
Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas no serviço contra qualquer pessoa, empregador ou superior hierárquico ou violência arbitrária	Art. 482 “j” e “k” CLT ou art. 322 Código Penal
Atos atentatórios à segurança nacional	Art. 482 “parágrafo único” CLT
Atos lesivos à Administração Pública – fraudes e corrupção praticadas por pessoa jurídica	Lei 12.846, Decreto 11.129, NOC 10.901, artigos 329, 330, 331, 333, 334 do Código Penal
Ausência de presteza/diligência no desempenho das atividades ou prestação de informações	Art. 133, II, XVII, art. 134, III NOC 10.105) ou Desídia (Art. 482 “e” CLT)
Compartilhamento indevido de informações sigilosas ou Violação de segredo	Art. 482 “g” CLT e art. 325 Código Penal
Conflito de interesses, representação de interesse particular junto à administração, impedimento ou valimento	Art. 135, III, IV NOC 10.105, NOC 10.111 NOC 10.116 ou Lei 12.813 ou Lei 12.813, art. 321 Código Penal ou Lei 9.784, art. 19 ou art. 135, I NOC 10.105
Descumprimento da Lei Acesso à Informação (LAI) - Prazos e recusa na resposta	Lei 12.527
Descumprimento da Lei Eleitoral ou participação em atividades político-partidárias no âmbito da Conab	Art. 133, XIV, art. 135, X NOC 10.105, NOC 60.213, NOC 10.112, Lei 9.504 e Lei complementar 64/1990
Descumprimento de normas de Operações (PEP, PEPRO, PROHORT, PROVB, PGPMBio, Remoção, Braçagem, Venda de Produtos da PGPM, Cestas Básicas, Fiscalização e outros	Normas de operações e abastecimento e Títulos do MOC
Descumprimento de normas relacionadas ao orçamento público, falta de recolhimentos de tributos ou multa aplicada por órgãos externos	Art. 135, XIX NOC 10.105, art. 337-A do Código Penal
Descumprimento imotivado de ordens superiores	Art. 133, I NOC 10.105, NOC 10.404
Desrespeito ao sigilo de informações - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	NOC 10.303 e Lei 13.709
Desurbanidade	Art. 133, IV e V, art. 134, I, IV e art. 135, XIII NOC 10.105, NOC 10.301
Desvio ou Abuso de autoridade	Art. 135, XXI NOC 10.105, NOC 10.112, Lei 13.869
Dispensa irregular de licitação/contratação emergencial	NOC 10.901
Embriaguez habitual ou em serviço	Art. 135, XI NOC 10.105 e Art. 482 “f” CLT



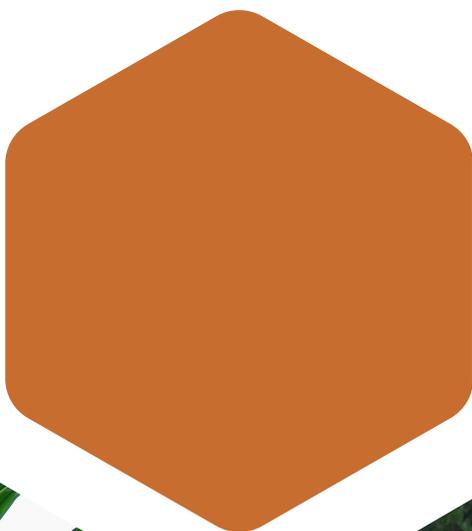
TEMA	INFRAÇÃO
Enriquecimento ilícito/desproporção entre patrimônio e renda	Lei 8.429, Lei 14.230, Decreto nº 10.571
Erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos	Art. 133, incisos IX, X, XVI, XVIII artigo 134, II, V, VIII, art. 135, II, VI, VII, XVII, XVIII, XXIII NOC 10.105, NOC 10.112 NOC 60.108
Exames médicos ocupacionais ou atualizações cadastrais obrigatórias	Art. 133, XI NOC 10.105, NOC 60.107 ou art. 133, XII NOC 10.105
Falsificação de identidade ou documentos	Art. 135, IV NOC 10.105, artigos 298, 299 e 313-A Código Penal
Improbidade Administrativa	Art. 482, "a" CLT e Lei 8.429
Incontinência de conduta ou mau procedimento	Art. 482, "b" CLT
Insubordinação e Indisciplina	Art. 482, "h" CLT
Irregularidades no planejamento ou execução de convênios, licitações, contratos ou outros acordos	NOC 10.901 ou congêneres, artigos 326, 335, 336 e 337 do Código Penal
Negociação habitual em concorrência à empresa ou prejudicial ao serviço	Art. 482 "c" CLT
Nepotismo	NOC 10.112, Decreto 7.203, Lei 8.429
Omissão no dever de comunicação de irregularidades ou prevaricação ou condescendência criminosa	Art. 133, VI NOC 10.105 ou Código Penal, artigos 319 e 320
Perda da habilitação para o exercício da profissão, por conduta dolosa	Art. 482 "m" CLT
Prática constante de jogos de azar	Art. 135, XI NOC 10.105 e art. 482, "l" CLT
Programa de Aquisição de Alimentos – PAA	MOC Título 30
Recebimento de vantagens indevidas/corrupção pelo empregado	Art. 135, XIV NOC 10.105, NOC 10.901, NOC 10.112, Lei 8.429, Lei 12.813, Art. 317 Código Penal, Decreto nº 10.889
Reconhecimento de dívida nos contratos celebrados com a Companhia	ON 4/2009 AGU, NT 972/2019 CGUNE
Violação ao dever de conservação ou uso irregular do patrimônio público ou peculato	Art. 133, VII, art. 135, VIII, XVI, XXII NOC 10.105, NOC 50.201, NOC 60.103, NOC 60.104, NOC 60.105, NOC 60.202, NOC 60.205 ou código Penal artigos 312 e 313



6. CAPACITAÇÕES

A Corregedoria-Geral da Conab incentiva tanto os empregados lotados na unidade quanto os membros das CTAs a participarem de constantes treinamentos, em especial aqueles oferecidos de forma online e gratuita nos sites da CGU, da ENAP e da UniConab, além de fomentar a participação em encontros, oficinas e conferências presenciais relacionadas a temas correccionais, visando à atualização dos conhecimentos relativos à matéria, tão primordiais ao bom andamento das atividades da Corregedoria. Em 2024, destaca-se a participação da equipe nos seguintes cursos e eventos:

- Capacitação “Cálculo de dosimetria da pena de multa no Processo Administrativo de Responsabilização de pessoas jurídicas – PAR” do evento Encontro Nacional de Corregedorias, com carga horária de 4 hs;
- Capacitação “Juízo de admissibilidade e matriz de responsabilização” do evento Encontro Nacional de Corregedorias, com carga horária de 4 horas;
- Curso Compliance Anticorrupção em Empresas Estatais, com carga horária de 25 horas;
- Curso de jurisprudência Penal: Dosimetria da pena na jurisprudência do STF e do STJ, com duração de 3 horas;
- Curso de Processo Administrativo Disciplinar – PAD, com carga horária de 32 horas;
- Evento “IV Ciclo de Capacitação continuada em Integridade Pública – A jornada da denúncia de assédio: da Ouvidoria à Corregedoria”, com carga total de 2 horas;
- Encontro Nacional de Corregedorias, com carga horária de 16 horas;
- Lives de lançamento do Ementário de Notas Técnicas, com carga horária de 6 horas;
- Live de Assédio sob o Aspecto Disciplinar, com carga horária de 2 horas;
- Mini curso Introdutório de Comunicação Não-Violenta como possibilidade para uma cultura de diálogos no trabalho, com carga horária de 7 horas;
- Oficina ABC da apuração correccional de assédio sexual, com carga horária de 7 hs;
- Processo Administrativo Disciplinar – PAD, com carga horária de 26 horas;
- Programa de Formação de Liderança com foco em Inteligência Relacional, com carga horária de 18 horas;
- Processo Administrativo de Responsabilização – PAR, com carga horária de 18 horas.



7. AÇÕES PREVENTIVAS



A partir da identificação dos temas mais relevantes em matéria disciplinar na Conab, a Corregedoria-Geral da Conab realizou, em parceria com a área de Comunicação, duas campanhas visando à aproximação com empregados e gestores, à desmistificação da ideia punitivista que ainda circunda a atuação correcional e ao esclarecimento acerca dos procedimentos da Corregedoria. Além disso, as ações comunicativas buscaram promover a cultura de integridade, tornando o corpo funcional um aliado no trabalho correcional.

Assim, foi dada continuidade à campanha Sementes Correcionais, que resultou em três cartilhas que se propõem como ferramentas para auxiliar na padronização das atividades, para facilitar o diálogo com os empregados envolvidos em processos e para orientar sobre questões jurídicas relevantes ao

bom andamento dos trabalhos.

Ainda, foi criada uma campanha de boas práticas promovida por meio de cartazes, que foram afixados nos murais da matriz e de todas as regionais, incluindo Unidades Armazenadoras. Esta ação buscou alcançar empregados de todos os níveis educacionais e dos diversos espaços ocupacionais por meio de mensagens curtas e diretas, em linguagem simples.

As artes gráficas foram enviadas via SEI para todos os superintendentes regionais, com as diretrizes de divulgação. O conteúdo também foi compartilhado na intranet corporativa, via lista de transmissão de WhatsApp e via e-mail marketing, estes últimos também com apoio da Sumac/Geimp. Foram abordados temas como: cumprimento de normas, respeito ao sigilo, deveres de eficiência, probidade e prestação de contas.

Cartilhas distribuídas em 2024 no âmbito da campanha Sementes Correcionais



Cartazes distribuídos em 2024 no âmbito da campanha de boas práticas



8. ANÁLISE DA CORREGEDORIA



Desde 2019, com a alteração do Estatuto Social (NOC 10.102), a Corregedoria passou a atuar como autoridade instauradora, com competência para celebrar TACs, emitir Atos e julgar processos em que se verificasse a aplicação de advertência ou suspensão até 20 (vinte) dias pelo cometimento de faltas leves e médias.

Considerando os planos de trabalho e o foco no cumprimento das disposições contidas no Modelo de Maturidade Correcional estabelecido pela CGU, foi verificada a necessidade de melhor institucionalização de procedimentos existentes e o estabelecimento de formas de controle e monitoramento de ações, com vistas à padronização e ao desenvolvimento da gestão correcional, visando alcançar um maior nível de maturidade correcional.

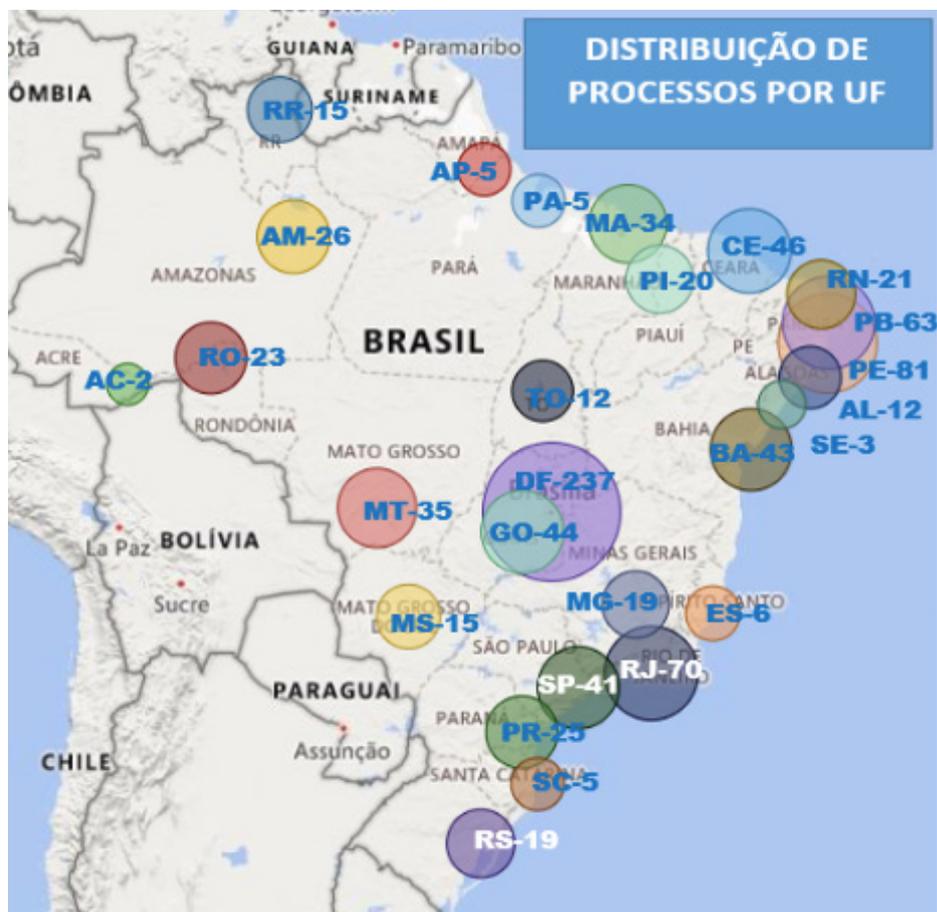
Nessa perspectiva, para o ano de 2024, o desafio foi colecionar evidências das institu-

cionalizações já efetivadas, revisando os procedimentos e rotinas da Corregedoria para enviar ao atesto do alinhamento integral ao Modelo de Maturidade na sua versão 3.0.

Além disso, destacamos a efetiva atuação da Coger no que tange às ações preventivas, relacionadas ao tratamento dos riscos à integridade, com divulgações de campanhas periódicas e orientativas ao corpo funcional e a constante busca pela qualificação dos trabalhos em matéria correcional, visando garantir a celeridade no tratamento dos processos e a promoção de uma cultura de integridade, como já delimitado nos capítulos anteriores deste relatório.

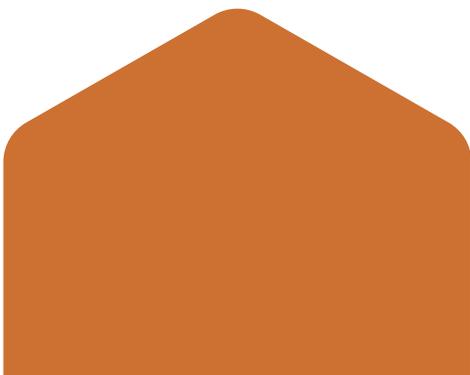
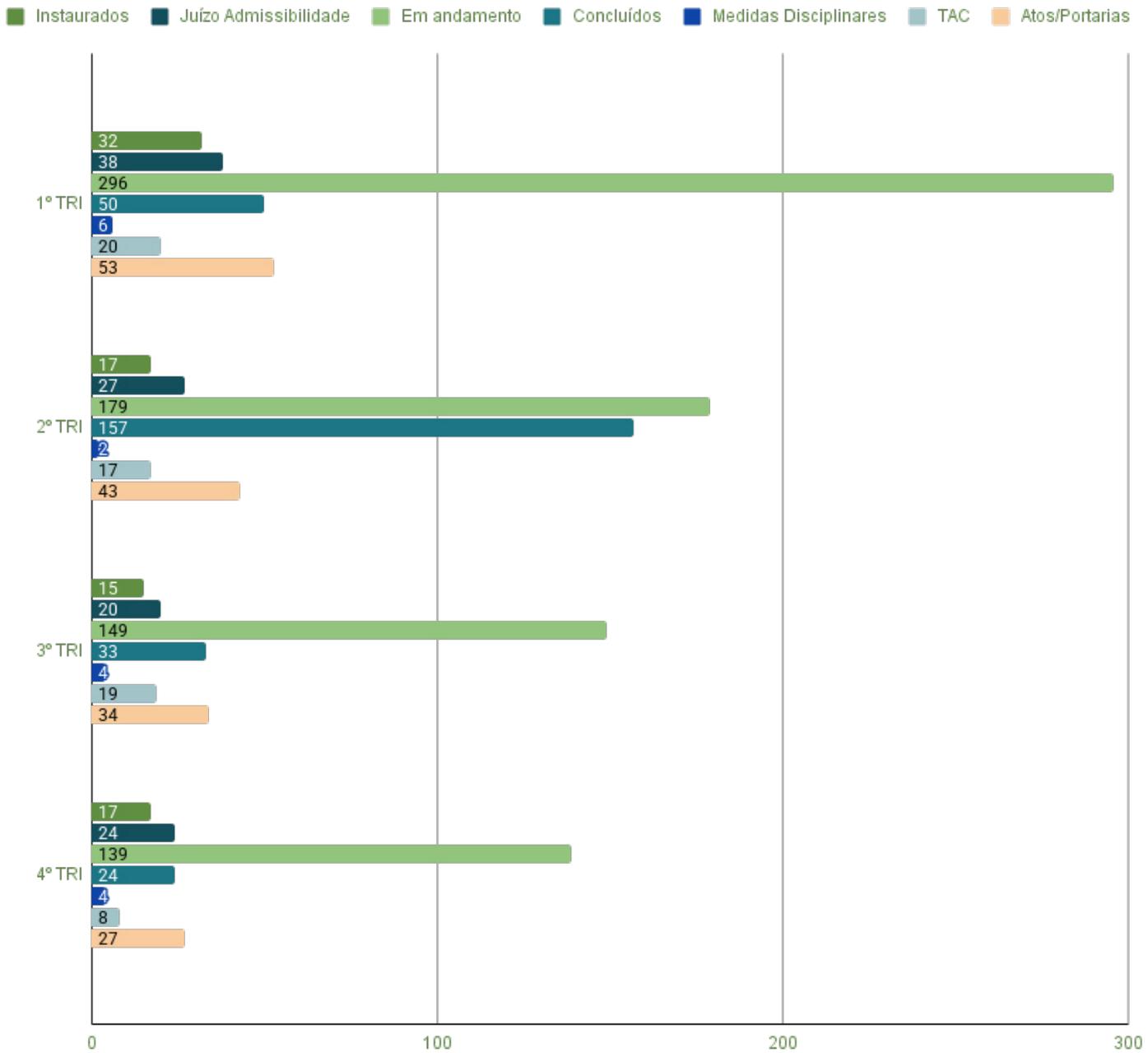
Os gráficos a seguir detalham as atividades realizadas no exercício de 2024. Foram analisados dados desde o início da série histórica – entre 2018 e 2024 – indicando um total de 927 (novecentos e vinte e sete) processos.

Distribuição de processos por UF



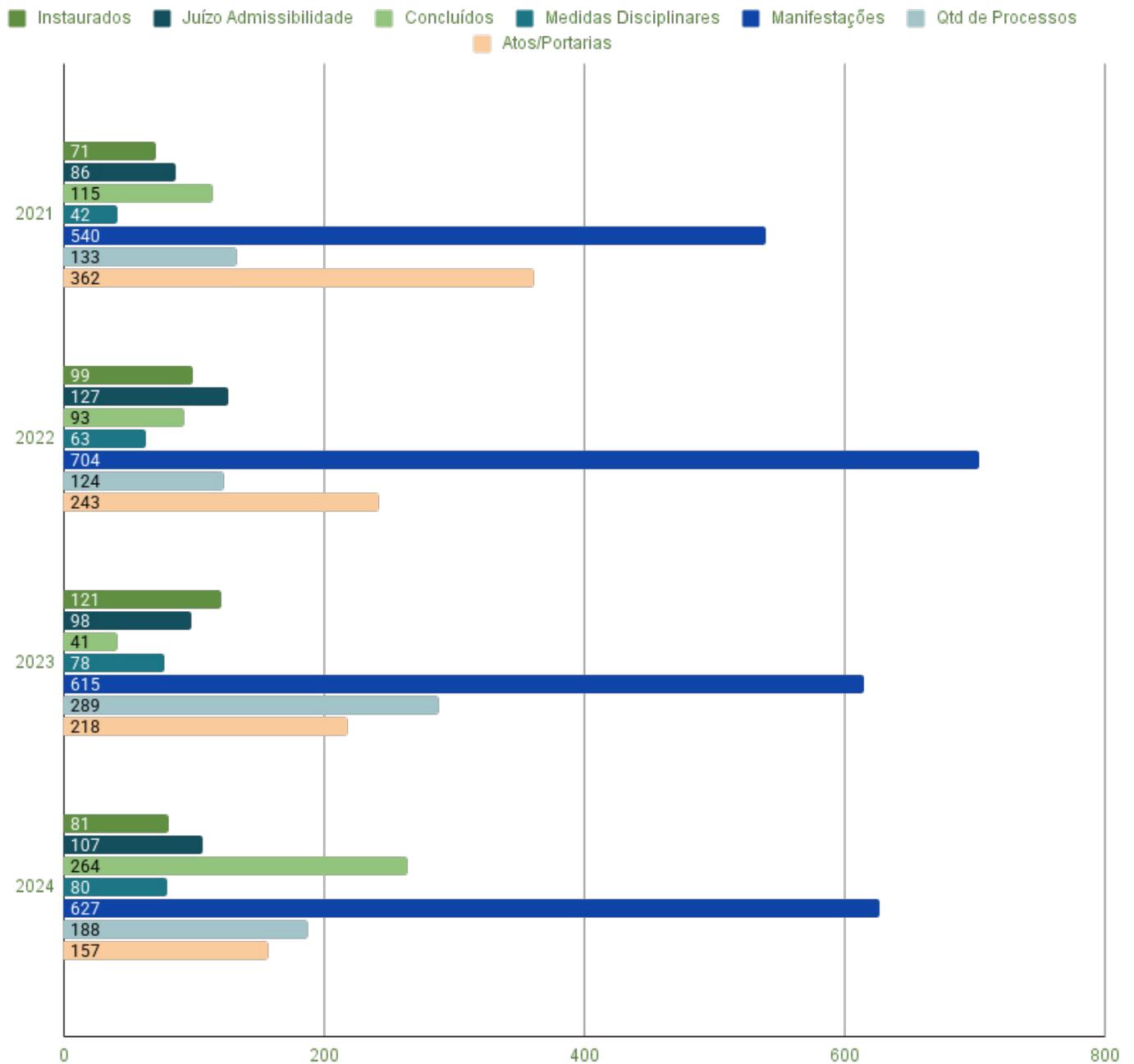


Distribuição dos processos por estágios processuais - por trimestre de 2024





Distribuição dos processos por estágios processuais - por ano



9. CRG-MM 2024



O CRG-MM é um modelo de avaliação concebido para mensurar o nível de maturidade correcional de uma organização pública. Além de permitir a identificação dos estágios de desenvolvimento da entidade, a estrutura estimula a sua evolução, na medida em que define, implementa, monitora e aperfeiçoa os seus processos e práticas correcionais.

O modelo está organizado em uma matriz composta por 5 níveis de maturidade diferenciados pelos graus de desempenho esperados, aumentando da base para o topo e por 4 elementos, diferenciados pelos processos internos a serem estruturados.

A Coger participou da terceira rodada de

auto avaliação do Modelo de Maturidade Correcional realizado pela Corregedoria-Geral da União, em julho/2024 e manteve-se no patamar de avaliação nível um (inicial).

O modelo busca auxiliar as unidades setoriais de correição (USCs) na identificação de seu nível de maturidade correcional, fornecendo parâmetros para o estabelecimento do patamar de desempenho desejado, sem, contudo, limitar os gestores a conjunto de soluções pré-determinadas. Trata-se de uma ferramenta estratégica concebida não apenas para realizar o diagnóstico do nível de maturidade correcional, mas também para orientar e dar suporte à evolução contínua para a excelência na gestão e resultados.

Níveis de maturidade correcional CRG-MM



10. DESAFIOS E PERSPECTIVAS



10.1 Principais desafios detectados

- Manter o controle das atividades e dos processos disciplinares apesar do quadro reduzido de empregados;
Solução: Gestões junto à Diretoria Executiva com vistas à autorização e elaboração de Edital de Concurso Público, com público-alvo de analistas corregedores, previsão para fevereiro/2025;
 - Diminuição da quantidade de processos em andamento;
Solução: Gestões junto a Diretoria Executiva com vistas à manutenção e ampliação das vagas relativas às CTAs, vinculadas, finalisticamente, à Coger para exercício da atividade de instrução em processos disciplinares, previsão de renovação em setembro/2025;
 - Assertividade das campanhas preventivas;
Solução: Promover e divulgar internamente as campanhas preventivas, com base nos temas mais abordados em processos internos de apurações, com publicação mensal de cartazes ao longo de 2025;
 - Desburocratização dos procedimentos.
Solução: Já implantado e em plena atividade, a gestão dos processos através da ferramenta Redmine/Projetos, e a gestão de informação via PowerBI, para controle dos dados estratégicos. Contudo, carecemos de sistemas que falem entre si para diminuir o processo manual de inserção dos dados, ainda sem previsão de desenvolvimento e implantação pela área de tecnologia da informação.
-

10.2 Ações consideradas exitosas

No exercício de 2024, foram consideradas ações de sucesso:

- A celebração de 64 TACs, mecanismo não coercitivo de solução de conflitos utilizado em casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, representando 80% do total das medidas disciplinares aplicadas;
 - A manutenção da Campanha de Comunicação “Sementes Correcionais”, com o objetivo de aproximar a Corregedoria do corpo funcional da Companhia, desmistificando percepções equivocadas e dando mais transparência aos resultados da atividade correcional;
 - A criação da campanha de integridade e boas práticas, promovida por meio de cartazes, que foram afixados nos murais da matriz e de todas as regionais, incluindo Unidades Armaze-
-



10.3 Riscos de corrupção identificados

A avaliação de risco de corrupção, amplamente definida, inclui os vários mecanismos que as empresas precisam para avaliar sua vulnerabilidade frente as mais diversas formas de corrupção tanto internamente, como

em interações externas, bem como o efeito que tal corrupção pode ter.

No exercício de 2024, não foram identificados riscos relevantes de corrupção no âmbito da Conab.

10.4 Perspectivas, objetivos e diretrizes estratégicas

Para o ano de 2025, pode-se destacar como principais objetivos a serem alcançados os listados a seguir:

- Conclusão das atividades do grupo de trabalho criado com o objetivo de atualizar a Norma de Procedimentos Disciplinares (NOC 10.404), com objetividade, padronização de competências, observando e alinhando com os demais normativos internos, legislações e Portarias Normativas mais recentes da Controladoria-Geral da União em aderência às atualizações legislativas recentes, com a perspectiva de entrega para o primeiro semestre de 2025;
- A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta em pelo menos 80% dos processos disciplinares em curso;
- Melhoria contínua dos filtros de admissi-

bilidade, para maior incidência dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência na solução de situações de infração disciplinar de menor potencial ofensivo;

- Permanecer e melhorar a atividade da Corregedoria como unidade fomentadora da cultura preventiva e não punitiva;
- Constante busca de excelência na condução dos processos correccionais;
- Promover treinamentos direcionados aos empregados celebrantes de Termo de Ajustamento de Condutas (TAC) e voltados aos temas mais abordados de desvio de conduta;
- Aperfeiçoar e capacitar os empregados, periodicamente, quanto aos processos negociais da Companhia;
- Promover e incentivar as boas práticas;
- Zelar pela efetividade e controle disciplinar.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2024 foi marcado por avanços significativos das atividades correcionais, havendo destaque para o desenvolvimento do aspecto da normatização dos procedimentos internos e revisão dos normativos existentes, que elevará o patamar da Corregedoria ao tratar sistematicamente de suas atribuições e competências, conferindo maior autonomia e otimização do desempenho de suas atividades.

Considerando os planos de trabalho e o foco no cumprimento das disposições contidas no Modelo de Maturidade Correcional, verificamos a institucionalização de procedimentos existentes e o estabelecimento de formas de controle e monitoramento de ações, com vistas à padronização e o desenvolvimento da gestão correcional, visando o fortalecimento estrutural da Corregedoria conforme os critérios estabelecidos pela CGU e a perspectiva de avanço de

nível na próxima rodada avaliativa

Nessa perspectiva, para o ano de 2025, o desafio será colecionar evidências das institucionalizações efetivadas, revisando os procedimentos e rotinas da Corregedoria para o atesto do alinhamento integral ao Modelo de Maturidade na sua versão 3.0, e, para tanto essa Corregedoria irá buscar e realizar as devidas adequações dos procedimentos correcionais.

Além disso, destacamos a efetiva atuação dessa Corregedoria no que tange às ações preventivas, relacionadas ao tratamento dos riscos à integridade, com divulgações de campanhas periódicas e orientativas ao corpo funcional e a constante busca pela qualificação dos trabalhos em matéria correcional, visando garantir a celeridade no tratamento dos processos e a promoção de uma cultura de integridade no âmbito da Conab.



Relatório de encerramento 2024

Corregedoria-Geral da Conab

Responsáveis:

Sergio Akutagawa e Alice Gomes de Almeida
Corregedor-Geral e Subcorregedora da Conab
conab.coger@conab.gov.br

