SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL - CPRM

RELATÓRIO DE GESTÃO DE RISCOS CORRECIONAIS DO SGB/CPRM

CORREGEDOR

SAULO DANIEL MONTEIRO ANACLETO

CORREGEDOR – SUBSTITUTA

SAMANTHA LAMENHA ROOTHAM

EQUIPE CORREGEDORIA

LUZIA CRISTINA VALENTE RODRIGUES
JOMAR ALVES DE ALMEIDA

CRISTIANO JORGE ANDRÉ

Introdução

01

Em atendimento à Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022, o presente Relatório tem como objetivo atender ao disposto no artigo 5, inciso XIII - efetuar a prospecção, análise e estudo das informações correcionais para subsidiar a formulação de estratégias visando à prevenção e mitigação de riscos organizacionais, bem como subsidiar a elaboração do Relatório de Gestão Correcional, em atendimento o inciso VII do Artigo 34 da referida Portaria.

A Corregedoria do SGB/CPRM integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR, cujo órgão central é a Corregedoria-Geral da União - CRG. Iniciando seus trabalhos em fevereiro de 2018.

No que se refere ao campo de atuação, pode agir de ofício ou a partir do recebimento de denúncias, inclusive anônimas, e de representações encaminhadas por cidadãos, agentes públicos ou autoridades em geral.

A Corregedoria é a unidade responsável pela coordenação, planejamento e organização das atividades correcionais do SGB/CPRM. Está vinculada hierarquicamente ao Conselho de Administração e, como unidade seccional, está sujeita à orientação normativa da Controladoria-Geral da União - CGU.

A função principal da Corregedoria relaciona-se à prevenção – que se manifesta por intermédio de projetos e ações de cunho educativo – e à apuração de possíveis irregularidades praticadas no âmbito do SGB/CPRM, por meio da instauração e da condução de procedimentos correcionais.

Os riscos à integridade, eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta podem comprometer os valores e padrões preconizados pelo SGB/CPRM e a realização de seus objetivos.

Introdução

01

O gerenciamento de risco, conforme disposto na Declaração de Apetite a Riscos do SGB/CPRM é um processo conduzido pelo Conselhode Administração, Diretoria Executiva e demais empregados, aplicado no estabelecimento de estratégias, formuladas para identificar em toda a organização eventos em potencial, capazes de afetá-la, e administrar os riscos de modo a mantê-los compatível com o apetite a risco da organização e possibilitar garantia razoável do cumprimento dos seus objetivos.

O Processo e sua Políticade de Gestão de Riscos Corporativos do SGB/CPRM foram estruturados em seis etapas.

Figura 01 - Processo de Gestão de Riscos Correcionais SGB/CPRM

METODOLOGIA

02

Foi utilizada a metodologia, centrada na análise do nível de risco proposto na Declaração de Apetite a Riscos do SGB/CPRM.
É fundamental identificar o contexto, onde o possível evento pode ocorrer, identificando os objetivos a serem alcançados e o processo. Para cada risco identificado, deve-se apontar suas causas e consequências. Para um mesmo risco, podem ser identificadas mais de uma causa e mais de uma consequência.

Causas são os motivos que podem promover a ocorrência do risco.
Consequências são os resultados da ocorrência do risco que afetam os objetivos.

É importante que a equipe da corregedoria identifique consequências que claramente mostrem o impacto negativo em relação ao(s) objetivo(s) do processo em análise.
Para facilitar o entendimento do relacionamento entre o objetivo do processo, o evento do risco, as causas, as consequências e os controles existentes, foi utilizada a técnica Bow-tie, como a apresentada na figura 02.

Figura 02 - Técnica *Bow-tie*

Contexto

a) A Declaração de Apetite a Riscos do SGB/CPRM

Tabela 01 – Tipos de Riscos

TIPO DE RISCO	NÍVEL DE RISCO	AÇÃO
ESTRATÉGICO	PEQUENO	ACEITAR
	MODERADO	MITIGAR
	ALTO	MITIGAR
	CRÍTICO	EVITAR/MITIGAR
TÁTICO	PEQUENO	ACEITAR
	MODERADO	ACEITAR
	ALTO	MITIGAR
	CRÍTICO	MITIGAR
OPERACIONAL	PEQUENO	ACEITAR
	MODERADO	ACEITAR
	ALTO	MITIGAR
	CRÍTICO	MITIGAR

b) Principais Processos correcionais do SGB/CPRM:

- Procedimento investigativo para o juízo de admissibilidade;
- Juízo de admissibilidade;
- Propositura de TAC;
- Processos correcionais investigativos;
- Processos correcionais acusatórios;
- Desemenho e transparência;
- Demandas externas; e
- Monitoramento das decisões.

Contexto

03

c) Foram levantadas as principais classes de riscos a Integridade relacionados aos processos do SGB/CPRM:

- Dano ou Extravio de Patrimônio: Compreendendo o desaparecimento de bens, faltade zelo na conservação do patrimônio e furto de bens;
- Conduta: Incluindo assédio moral, falta de urbanidade, manifestação de desapreço, injúria, calúnia e difamação, ameaça, agressão verbal e imprudência; e
- Desconformidade às normas do SBG/CPRM e a Integridade.

Figura 03 – Porcentagem das principais classes de Risco de Integridade do SGB/CPRM

Identificação dos Riscos

04

Levantamento de possíveis eventos de riscos, utilizando informações abrangentes de dados correcionais, e definindo as prováveis causas e consequências relacionadas a estes eventos.

Tabela 02 – Causa e Efeito dos eventos de Riscos dos subprocessos SGB/CPRM

Subprocesso/ Atividade	Eventos de Risco	Causas	Efeitos/ Consequências
Recebimento de Denúncias	Cidadão/empregado não registra denúncia ou reclamação sobre irregularidades que têm conhecimento.	Desestímulo ou desconhecimento do cidadão em registrar denúncia na Ouvidoria, por meio da plataforma FalaBr.	Impunidade e falta de atuação correcional.
	Arquivamento de denúncia anônima por falta de elementos mínimos para apuração.	Denunciante não fornece todos elementos necessários de materialidade e autoria.	Falta de apuração de ilícitos disciplinares.
Investigação preliminar	Morosidade nas apurações.	Falta de engajamento das comissões nas apurações e no monitoramento.	Sensação de impunidade.
Juízo de Admissibilidade	Abertura inadequada de processos investigativos.	Abertura de procedimentos acusatórios para apurações que poderiam ser solucionadas pela mediação ou conciliação (TAC).	Utilização de recursos e pessoal desnecessários.
	Abertura inadequada de processos acusatórios.	Abertura de procedimentos acusatórios para apurações que poderiam ser solucionadas pela mediação ou conciliação (TAC).	Utilização de recursos e pessoal desnecessários.
Termo de Ajustamento de Conduta - TAC	Não aceitação da propositura do TAC.	Desconhecimento sobre o objetivo e vantagens do TAC.	Excesso de processos disciplinares para apuração que poderiam ser substituídos pelo TAC.
	Celebração indevida de TAC, em casos de maior gravidade.	Falta de avaliação criteriosa das condutas investigadas quanto à gravidade, circunstâncias, danos causados e natureza da infração, que ensejariam penalidade de suspensão maior de 30 dias ou demissão.	Sensação de impunidade.
Apurações	Ausência de membros disponíveis para compor as comissões disciplinares.	Desinteresse de empregados em atuar em comissões; falta de capacitação; chefia não libera servidores para atuarem nas comissões disciplinares para não prejudicar os trabalhos do setor.	Prescrição.
	Prescrição da penalidade disciplinar.	Falta de engajamento das comissões nas apurações.	Falta de confiança e sensação de impunidade.

Análise de Riscos da Gestão Correcional 05

Tabela 03 – Nível de Riscos Correcionais do SGB/CPRM

Evento de Risco	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco
I. Cidadão/empregado não registra denúncia ou reclamação sobre irregularidades que têm conhecimento.	1	5	5
II. Arquivamento de denúncia anônima por falta de elementos mínimos para apuração.	1	5	5
III. Morosidade nas apurações.	1	3	3
IV. Abertura inadequada de processos investigativos.	2	2	4
V. Abertura inadequada de processos acusatórios.	2	2	4
VI. Não aceitação da propositura do TAC.	1	4	4
VII. Celebração indevida de TAC, em casos de maior gravidade.	1	5	5
VIII. Ausência de membros disponíveis para compor as comissões disciplinares.	2	5	10
IX. Prescrição da penalidade disciplinar.	2	5	10

Análise de Riscos Correcional

IMPACTO	Raro <10%	Improvável >=10% <=30%	Possível >=30% <=50%	Provável >=50% <=90%	Quase certo >90%
Catastrófico	I; II e VII	VIII; IX			
Grande	VI				
Moderado	III				
Pequeno		IV e V			
Insignificante					

PROBABILIDADE

Nível de Risco:

- Pequeno (1 a 3)
- Moderado (4 a 6)
- Alto (7 a 12)
- Crítico (13 a 25)

Figura 04 - Mapa de Riscos

Tratamento e monitoramento dos risos

06

Para determinação do tipo de tratamento a ser implementado, se faz necessário, preliminarmente correlacionar alguns fatores:

a) Apetite à Riscos do SGB/CPRM;

b) Níveis de Riscos Correcionais determinados na Matriz de Risco Correcional;

c) A Relação do Levantamento dos Riscos Correcionais, com os Riscos de Integridade, e Estratégico do SGB/CPRM.

Neste contexto, torna-se fundamental destacar que o caminho escolhido para concretização de um determinado objetivo estratégico, frente a cadeia de valor estabelecida pelo SGB/CPRM, executados através de processos e de pessoas, que são o principal ativo de qualquer instituição.

Os riscos podem ser tratados de várias maneiras, dependendo de sua natureza, impacto potencial e da tolerância ao risco definido no Apetite à Riscos do SGB/CPRM.

A partir da análise dos eventos de Riscos levantados, os riscos de nível alto foram:

- Ausência de membros disponíveis para compor as comissões disciplinares (VIII); e
- Prescrição da penalidade disciplinar (IX).

Deve-se ter atenção também aos Riscos Moderados:

- Cidadão/empregado não registra denúncia ou reclamação sobre irregularidades que têm conhecimento (I);
- Arquivamento de denúncia anônima por falta de elementos mínimos para apuração (II);
- Não aceitação da propositura do TAC (VI); e
- Celebração indevida de TAC, em casos de maior gravidade (VII).

Os demais eventos são de nível pequeno e moderado, com baixa probabilidade e/ou baixo impacto.

Plano de Ação

07

O Plano de Ação da Corregedoria do SGB/CPRM para o ano de 2024, apresenta uma abordagem de tratamento dos principais riscos correcionais fixando ações que tratem os riscos priorizados neste plano de maneira proativa.

Evento de Risco	Nível de Risco	Tipo/ Tratamento	Ação	Responsável	Período
VIII. Ausência de membros disponíveis para compor as comissões disciplinares.	Alto	Preventivo/ Mitigar	Campanha/ Treinamento	Corregedoria	12 meses
IX. Prescrição da penalidade disciplinar.	Alto	Preventivo/ Mitigar	Treinamento	Corregedoria	12 meses
I. Cidadão/empregado não registra denúncia ou reclamação sobre irregularidades que têm conhecimento.	Moderado	Preventivo/ Mitigar	Campanha da integridade ressaltando a importância do canal de denúncia.	Corregedoria	12 meses
II. Arquivamento de denúncia anônima por falta de elementos mínimos para apuração.	Moderado	Preventivo/ Mitigar	Treinamento	Corregedoria	12 meses
VI. Não aceitação da propositura do TAC.	Moderado	Preventivo/ Mitigar	Treinamento	Corregedoria	12 meses