



Recomendação

COR/ANA nº 04/2026

Gestão Administrativa de conflitos e a atuação correcional como última ratio

A resolução de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho deve ser priorizada por meio do diálogo, da mediação, do adequado exercício da liderança e do uso de instrumentos de gestão de pessoas, em consonância com as diretrizes do Guia Lilás da CGU (2024), que distingue conflitos cotidianos e tensões laborais de situações efetivamente caracterizadoras de assédio moral.

A banalização da via disciplinar deve ser evitada, pois acarreta dispêndio desnecessário de recursos públicos e pode gerar efeitos contraproducentes no ambiente de trabalho. Assim, apenas situações que revelem condutas reiteradas, intencionais e capazes de violar a dignidade, a integridade psíquica ou as condições de trabalho do agente público devem ser encaminhadas à instância correcional, preservando-se a atuação pedagógica e preventiva da gestão nos demais casos.

Nessa perspectiva, denúncias ou representações desprovidas de narrativa clara e objetiva dos fatos, da descrição das circunstâncias em que ocorreram, da individualização dos envolvidos ou de indícios mínimos de irregularidade ou ilegalidade configuram notícia deficiente, devendo ser arquivadas de forma motivada, por aplicação analógica do §2º do art. 38 da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11 de outubro de 2022.

Desse modo, sempre que a situação concreta não revelar gravidade suficiente e houver mecanismos administrativos, orgânicos ou gerenciais aptos a tratar o conflito e fomentar comportamentos desejáveis no serviço público, estes devem prevalecer em detrimento da instauração de procedimentos disciplinares.