

CORREGEDO RIA

MCTI

CORREGEDOR TITULAR: EDER TAVARES

Atuação da CORREGEDORIA

Base Constitucional – art. 37 a 41

Base Legal – Lei 8.112/1990

Regramento - PORTARIA NORMATIVA CGU Nº 27, DE 11 DE OUTUBRO DE 2022

Competência - DECRETO Nº 11.493, DE 17 DE ABRIL DE 2023

FUNÇÃO DA CORREIÇÃO: é relacionada à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos na esfera administrativa

A Corregedoria apura de forma objetiva, fatos concretos, e não as classificações ou os nomes atribuídos pelo comunicante às condutas.

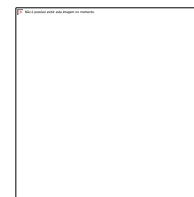
IMPORTANTE

Uma mesma denúncia pode ser apurada paralelamente pelas duas instâncias (CE e Corregedoria), cabendo à Comissão de Ética realizar o recorte ético dos fatos e atitudes denunciados, tomando como base o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e o Código de Conduta da Alta Administração Federal.

*(Fundamentação: Decreto nº. 6.029/2007 – art. 12 § 5º e
NOTA TÉCNICA Nº 1217/2022/CGUNE/CRG)*

	Sempre que a Comissão de Ética tomar ciência de fatos que possam caracterizar a ocorrência de infração disciplinar, essa instância dará ciência à Corregedoria.

O que diz a **Lei 8.112/90** sobre o Regime Disciplinar dos Servidores?



- *Art. 116 – Dos deveres*
- *Art. 117 – Das Proibições*
- *Art. 118 a 120 – Das Vedações de acumulação de cargos públicos*
- *Art. 121 a 126 – Das responsabilidades civil penal e criminal*
- *Art. 127 a 142 – Das penalidades*
- *Art. 143 a 182 – Dos processos de apuração disciplinar*

PROCESSOS CORREICIONAIS

- *Sindicância Patrimonial*
- *Investigação Preliminar Sumária – IPS*
- *Processo Administrativo Disciplinar – PAD*

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

Advertência

Suspensão – até 90 dias

Demissão

Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

ESTATÍSTICAS CORREG

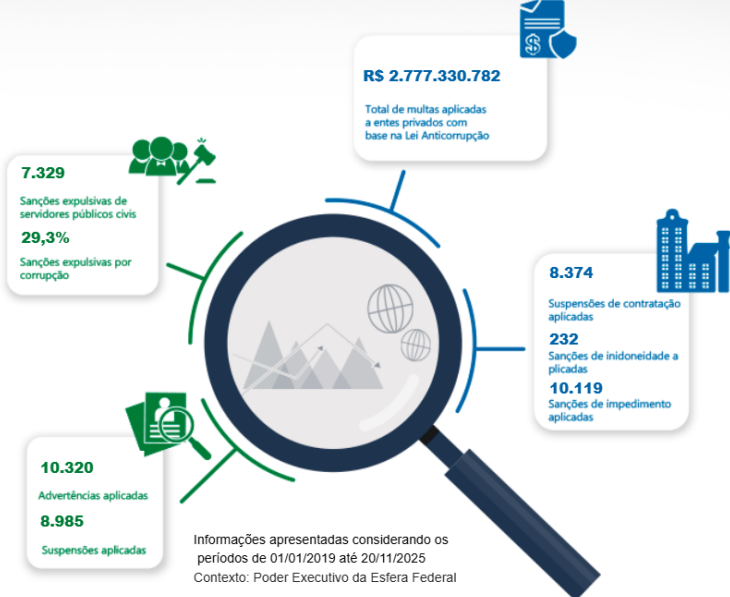
• PAINEL CORREIÇÃO EM DADOS

O Painel Correição em Dados é uma ferramenta que apresenta informações sobre penalidades aplicadas a agentes público, bem como a empresas e entidades. É possível encontrar dados sobre expulsões por órgão ou ano, número de reintegrações, detalhes gerais sobre processos administrativos disciplinares e sanções a pessoas físicas e jurídicas.

Criada pela Controladoria-Geral da União (CGU), a ferramenta possibilita filtrar e comparar indicadores em diferentes visões de forma fácil e interativa. Acesse!

INICIAR

MANUAL



centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/corregedorias

PAINEL
CORREIÇÃO
EM DADOS
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

SELEÇÕES ATUAIS
Ministério/Secretaria= Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

Limpar filtros

m

☐ Ministério da Agricultura e Pecuária

☒ Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

☐ Ministério da Cultura

☐ Ministério da Defesa

☐ Ministério da Educação

☐ Ministério da Fazenda

☐ Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços

☐ Ministério da Igualdade Racial

☐ Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional

☐ Ministério da Justiça e Segurança Pública

Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

CORREGEDORIA
Todos

UF DO LOCAL DO FATO
Todos

MUNICÍPIO DO LOCAL DO FATO

VISÃO GERALPROCEDIMENTOSSANÇÕESTACCOMPARATIVOANALÍTICO

PODER
Executivo

ESFERA
Federal

UF
Todos

MUNICÍPIO
Todos

Dia de referência >> 20/11/2025
Periodicidade de atualização >> Diário

RESPONSABILIZAÇÃO DE AGENTES PÚBLICOS

SITUAÇÃO DOS PROCESSOS DISCIPLINARES
PROCEDIMENTOS INSTAURADOS: 1.715

EM ANDAMENTO: 335

CONCLUÍDO: 1.380

287

48

759

621

AcusatóriosInvestigativos

Tempo médio dos procedimentos: 972

Percentual de procedimentos em andamento há mais de 2 anos: 40,00%

AcusatóriosInvestigativos

Tempo médio dos procedimentos: 309

Percentual de procedimentos acusatórios com ao menos um apenado ou TAC celebrado: 18,54%

Percentual de prescrição: 13,74%

SANÇÕES APLICADAS A AGENTES PÚBLICOS
SANÇÕES APLICADAS: 171

Sanções Vinculadas a ProcedimentoSanções Não Vinculadas a Procedimento

Advertência52

Sanções Expulsivas3129

Suspensão54

Percentual de sanções expulsivas reintegradas: 13,0%

Percentual de sanções expulsivas com fundamento legal ligado à corrupção: 28,3%

Quantidade de Termos de Ajustamento de Conduta celebrados: 15



REPRESENTAÇÕES E DENÚNCIAS: RESPONSABILIDADE, OBJETIVIDADE E BOA-FÉ – SEI 13920293

COMO APRESENTAR UMA REPRESENTAÇÃO OU DENÚNCIA

A notícia deverá descrever, com objetividade e com a maior precisão possível, o que efetivamente ocorreu, apresentando as seguintes informações:

- o nome, a lotação ou outras informações que permitam identificar a pessoa denunciada;
- o contexto em que a conduta ocorreu (local, data, o período aproximado e o horário, sempre que possível);
- a frequência ou a repetição dos comportamentos, quando houver;
- identificação da pessoa diretamente afetada pela conduta e eventuais testemunhas que presenciaram os acontecimentos ou que possuem conhecimento próprio e direto sobre os fatos;
- documentos, e-mails, mensagens, fotografias, áudios, vídeos e demais elementos de informação relacionados aos fatos;
- outras informações que permitam compreender e verificar o ocorrido.

A pessoa denunciada poderá ser chamada a se defender dos fatos que lhe forem atribuídos

RESPONSABILIDADE DO DENUNCIANTE

Denúncia caluniosa – Civil, administrativo e penal

*Art. 339 (CP). **Dar causa à instauração** de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, **de processo administrativo disciplinar**, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente.*

AMEAÇA

Nota Técnica n.544/2024 – CGUNE/CRG

Causar dano à imagem, numa situação ocorrida no calor de uma discussão ou desentendimento: Falta de urbanidade (Lei 8112/90, art. 116, in XI) OU manifestação de desprezo (art. 117, inc. V) – **ADVERTÊNCIA**

Perpetrar agressão física: descumprimento do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei 8112/90, art. 116, inc. IX) OU manifestação de desprezo (art. 117, inc. V) – **SUSPENSÃO**

Ameaça de morte (à pessoa ou familiar):
Conduta escandalosa (Lei 8112/90, art.132, inc. V) - **DEMISSÃO**
Além disso, é tipificada como CRIME (Código Penal, art. 147)

Crimes contra a HONRA

CUIDADO!

- »» Acusar alguém falsamente de um crime é **calúnia**.
- »» Atribuir ato ofensivo à reputação de alguém é crime de **difamação**.
- »» Já ofender alguém, atingindo sua moral, é crime de **injúria**.

Seja responsável.



RETALIAÇÃO A DENUNCIANTES e TESTEMUNHAS

É de competência do Órgão Central do Siscor (Controladoria-Geral da União, por meio da Corregedoria-Geral da União) a instauração e julgamento de procedimentos e processos disciplinares para apuração de atos de retaliação ao DENUNCIANTE, conforme o art. 135-A da Portaria Normativa CGU nº 27/2022 –

No caso de TESTEMUNHAS, a apuração é realizada pelas Corregedorias Setoriais

MITOS e VERDADES



ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

❌ Mito:

A Corregedoria **fiscaliza** atos e conduta de servidores

✅ Verdade:

A Corregedoria atua **por demanda** (representação / denúncia) ou por notícia com repercussão nacional

Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 5.480/2005 (Sistema de Correição)

❌ Mito:

A Corregedoria **audita Prestação de Contas** de agentes públicos e de processos de licitações

✅ Verdade:

As auditorias são realizadas pela **CGU** e pelo **TCU**

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.443/92 (Lei Orgânica do TCU)

Lei nº 10.180/2001 (Sistema de Controle Interno)

ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

❌ **Mito:**

A Corregedoria **avalia previamente** a legalidade dos processos licitatórios e de contratações

✅ **Verdade:**

Essa avaliação é realizada pelos **órgãos de assessoramento jurídico** (CONJUR, CJU)

 **Fundamentação Jurídica:**

Decreto nº 14.133/21 (NLLC)

❌ **Mito:**

A Corregedoria **auxilia os fiscais de contato**

✅ **Verdade:**

O auxílio aos fiscais e gestores são feitos pelos **órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno**, de forma a prevenir riscos na execução contratual

 **Fundamentação Jurídica:**

Lei nº 14.133/21 (NLLC)

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

❌ Mito:

Pesquisadores/Tecnologistas **não**
podem ser designados como
gestor ou fiscal de contratos

✅ Verdade:

Podem ser designados como
gestores/fiscais, por se tratar de **encargo**
público irrecusável

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso IV
Instrução Normativa SG/MP nº 05/2017, art. 43

❌ Mito:

Pesquisadores/Tecnologistas **não**
podem realizar atividades
administrativas

✅ Verdade:

Como servidores públicos, se convocados para
realizar tais atividades, **não poderão recusar**,
salvo de ilegais, sob pena de incorrer na violação
de dever de cumprimento de ordens superiores

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, Lei nº 8.691/93 (Carreira e C&T e Editais de Concurso)



ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

⊘ Mito:

Pesquisadores e Tecnologistas não podem participar de **comissões disciplinares**

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso IV, art. 149

⊘ Mito:

Servidores e colaboradores **podem escusar-se** de responder a solicitações da Corregedoria e de participar de oitivas de processos disciplinares

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/1990, Lei nº 9.784/99 e Código Penal

✓ Verdade:

Podem ser designados em comissões disciplinares, por se tratar de encargo público irrecusável

✓ Verdade:

Quando solicitados a dar informações ou convocados para serem ouvidos nos proc disciplinares, **têm a obrigação de atender**, sob pena de incorrer nas violações: dos deveres de lealdade às instituições, de prestar informações e de obediência à ordem legal

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

❌ Mito:

Bolsistas devem realizar **quaisquer atividades** demandadas por **qualquer servidor** do órgão

 **Fundamentação Jurídica:**
Lei nº 8.112/1990

❌ Mito:

Servidor em estágio probatório **não** poderá ser exonerado sem o devido **processo administrativo disciplinar**

 **Fundamentação Jurídica:**
Lei nº 8.112/1990, Lei nº 11.784/08

✓ Verdade:

Bolsistas estão vinculados a projetos, coordenadores e planos de trabalho específicos, **não devendo responder a atividades estranhas a esses**, salvo de houver algum instrumento de parceria entre projetos

✓ Verdade:

Servidor em estágio probatório **poderá ser exonerado** se não atingir a pontuação necessária em sua **avaliação de desempenho**, garantindo-lhe a ampla defesa (recursos), que será avaliado pelo setor de gestão de Pessoas

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

Mito:

Há hierarquia entre cargos das carreiras de C&T - Pesquisador, Tecnologista, Analista em C&T, Assistente em C&T, Técnico, Auxiliar e Auxiliar-Técnico.

Verdade:

- **Não há hierarquia** entre os cargos, nem de acordo com o nível acadêmico.
- A hierarquia se estabelece entre os servidores e as chefias, pessoas designadas pela Ministra de Estado ou pela Direção da UP.
- Também não há hierarquia entre **servidores e terceirizados**



Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.691/1993 (Carreira e C&T)

ATUAÇÃO DOS SERVIDORES

❌ Mito:

Os servidores podem **prestar serviços técnicos** especializados a outras instituições livremente

✅ Verdade:

Os servidores podem prestar serviços técnicos especializados a instituições públicas ou privadas, desde que observem a **Lei de Conflito de Interesses**, o Marco Legal da Inovação e às normas internas.

❌ Mito:

Servidores da carreira de C&T e colaboradores podem **divulgar seus projetos** livremente

✅ Verdade:

Servidores da carreira de C&T e colaboradores **somente podem divulgar seus projetos após autorização** da UP, observando os normativos internos.

Fundamentação Jurídica:

Lei nº 8.112/90

Lei nº 12.813/13

Lei nº 13.243/2016 e Decreto nº 9.283/2018

ATUAÇÃO DOS GESTORES

❌ Mito:

Pesquisadores e Tecnologistas estão dispensados do **controle de frequência**

✅ Verdade:

Estão dispensados do controle eletrônico, mas **têm dever de assiduidade e pontualidade**. A Direção pode implementar controle. Designados em funções de confiança declinam da prerrogativa

Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 1.590/1995, art. 6º, § 8º, Portaria MCTI nº 6.398/2022, art. 10, INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/MPDG N. 2, de 12/09/2018, Lei nº 8.112/1990, art. 116, inciso X,

ATUAÇÃO DOS GESTORES

Mito:

O gestor é **obrigado** a implantar e selecionar os servidores que participarão do **PGD**

Verdade:

A implantação e a participação dos servidores no PGD é um **ato discricionário do gestor**. Não se trata de um direito adquirido dos servidores

Fundamentação Jurídica:

Decreto nº 11.072/2022

Instrução Normativa Conjunta SSEGES/SGPRT/MGI nº 24/2023

Portaria MCTI nº 8.474/2024 e Portaria SEXEC/MCTI nº 8.494/2024

APURAÇÃO CORREICIONAL NOS CASOS DE ASSÉDIO

@INVESTIBR

**Senado aprova lei da
Misoginia:
Interromper mulher
vira crime equiparado
ao racismo com pena
de 5 anos**

**CNJ AFASTA JUIZ FEDERAL DE FORMA
DEFINITIVA POR ASSÉDIO SEXUAL**

POLÍCIA

**Professor é preso suspeito de
assediar alunas pedindo fotos
íntimas em troca de notas**

A man with a beard and glasses, wearing a dark suit, a red shirt, and a patterned tie, is standing in front of a bookshelf. The bookshelf is filled with many books, some of which have red spines. The man is looking slightly to his right. There is a watermark 'Nação Jurídica' in the center and a circular logo with the same text in the bottom right corner.

**Homem vence processo por discriminação
no trabalho e recebe US\$ 99 mil. Ao tentar
sacar o cheque, o banco desconfia, chama
a polícia e ele abre novo processo contra a
instituição bancária.**



Conduta indevida: servidor do Judiciário dá camisola à colega no "amigo-secreto"

MG: Mulher será indenizada após troféu de mais "lerda" do setor

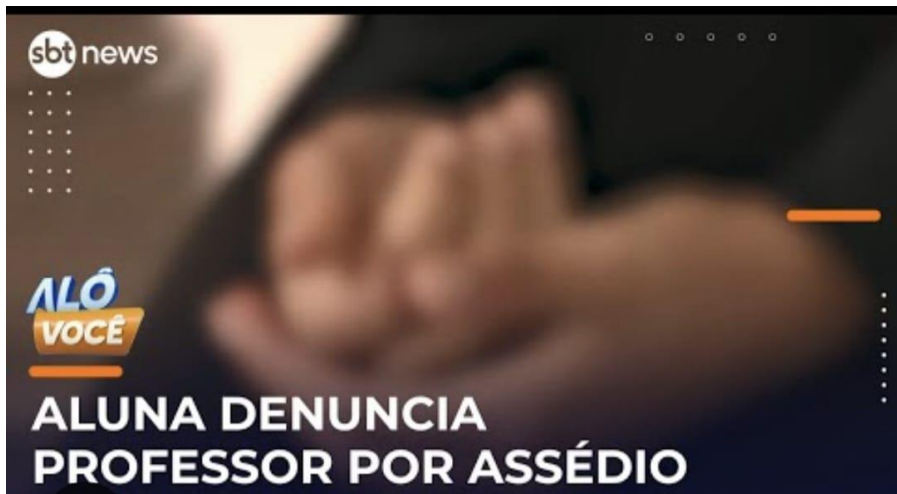
Justiça do Trabalho condenou laboratório em R\$ 20 mil por assédio moral após funcionária receber troféu em concurso interno

Beto Souza, da CNN, em São Paulo

03/10/25 às 07:24 | Atualizado 03/10/25 às 07:24



Prefeitura afasta professor acusado de assédio



senadofederal

Seguindo



PERSEGUIÇÃO OBSESSIVA

VOCÊ PODE DENUNCIAR

A Lei 14.132/21 prevê pena de **reclusão de até dois anos e multa** para quem cometer o crime de stalking (perseguição).

@SenadoFederal

@portaldireitoaonome

**JUSTIÇA CONDENA
SUPERMERCADO
POR TRANSFOBIA CONTRA
TRABALHADORA TRANS
QUE DESCARREGAVA
CAMINHÃO COM CARGAS
PESADAS**

**Prefeitura afasta
professor acusado
de assédio**

A empregada ofendeu colegas chamando-as de "burra", "de menor" e utilizava a religião para discriminar. Uma das vítimas denunciou que a trabalhadora chamava sua identidade de gênero de "doença".

Manicure relata gordofobia após ter corridas canceladas por motociclistas: 'Preconceito por eu ser gordinha'

Mulher afirma que um dos motociclistas compartilhou com um grupo de condutores uma mensagem em que ela "avisava" ser "gordinha".



Médico é acusado de gordofobia após postagem na...

[Acessar >](#)

'Velhofobia': saiba o que é etarismo e como o preconceito aparece no dia a dia

Aos 62, Madonna já é vítima de etarismo: redes sociais aumentam preconceito



Polêmica da cantora pop expõe debate sobre preconceito contra idades, que pode afetar a saúde de pessoas com mais de 60 anos
Imagem: Reprodução/Instagram

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO

DINÂMICAS DE COMUNICAÇÃO

EVITAR CONFLITOS DE ALINHAMENTO
FERRAMENTAS, HORÁRIOS, EQUILÍBRIO,
RESPEITO



CULTURA DE FEEDBACK

ASSERTIVIDADE, DIÁLOGO CONSTANTE,
QUEBRA DE BARREIRAS



ASSÉDIO MORAL

- É uma conduta abusiva, extrema, proposital (intencional) e por vezes frequente, no ambiente de trabalho, que gera consequências negativas para a autoestima do agente público, com intuito de ferir sua dignidade.
- Relações institucionais ou interpessoais;
- Vertical (ascendente ou descendente) ou Horizontal (mesma hierarquia)

Falta de Urbanidade

X

Ressentimentos, rivalidades, inimizades, meras divergências pessoais, falta de cortesia

(Lei 8.112/90, art. 116, in XI)

ADVERTÊNCIA

Manifestação de despreço

X

Manifestações de ódio, históricas, hostilidade frequente, perseguições, piadas provocativas

(Lei 8.112/90, art. 117, inc. V)

SUSPENSÃO

ASSÉDIO MORAL

Resultado de: manifestações públicas e ostensivas a um terceiro, de grau e frequência alta; ofensas à dignidade, provocações habituais, constrangimento público, isolamento, exclusão, difamação

(Lei 8.112/90, art. 132, inc. V)

DEMISSÃO

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma **CONDUTA** de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. [GUIA LILÁS – CGU]

CÓDIGO PENAL

*Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de **superior hierárquico ou ascendência** inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

O ASSÉDIO SEXUAL PODE OCORRER:

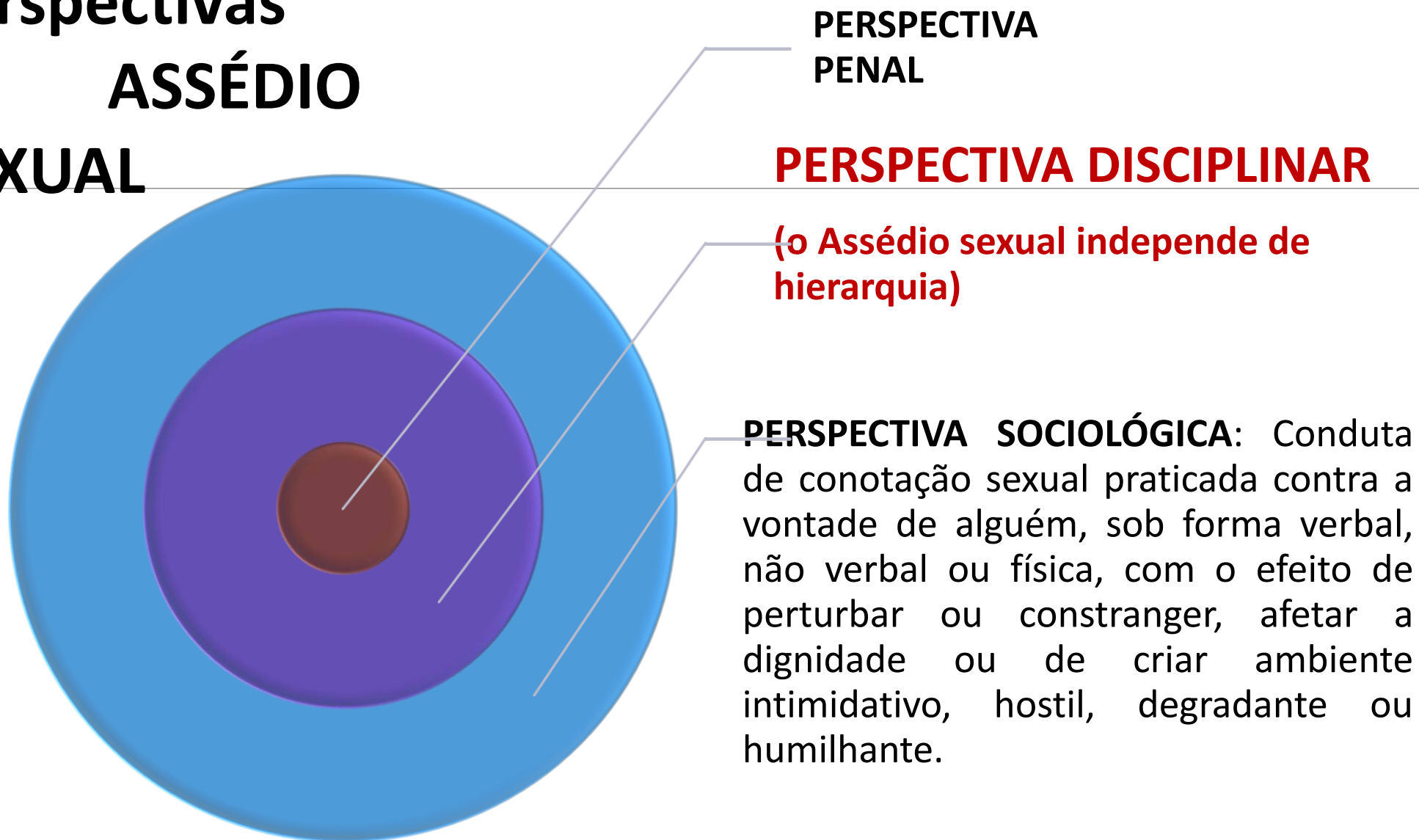
- NO MEIO VIRTUAL – TELETRABALHO
- SEM A NECESSIDADE DE CONTATO FÍSICO
- SEM VIOLÊNCIA FÍSICA

AO CONTRÁRIO DO ASSÉDIO MORAL, O ASSÉDIO SEXUAL NÃO EXIGE REPETIÇÃO, REITERAÇÃO PARA SUA CONFIGURAÇÃO (REVITIMIZAÇÃO). BASTA UM ÚNICO ATO.



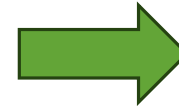
<https://youtube.com/shorts/bfEzbdah648?si=ynFENsBKtB4G5itz>

Perspectivas do ASSÉDIO SEXUAL



E QUANDO NÃO HÁ HIERARQUIA?

- Situações em que a vítima não é subordinada ao agressor;
- Quando envolve servidor(a) e terceirizada (o);
- Relação professor – aluno



Quando há constrangimento sexual e que não seja consentido pela vítima

"O assédio sexual é um problema que transcende os limites do ambiente profissional e corporativo e não se restringe às hipóteses em que existe uma relação de superioridade hierárquica do agressor em face da vítima."(CNJ)

"Condutas de conotação sexual" para definir os ilícitos disciplinares de natureza sexual:

São situações que se caracterizam como de baixa ou média reprovabilidade social, que não configurem as situações de assédio sexual, mas serão apuradas como ilícitos disciplinares (Na esfera administrativa e não penal)

PARECER VINCULANTE Nº 3285/2023

CGUNE/DICOR/CRG

TIPIFICAÇÃO

Condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.

ENQUADRAMENTO (na Lei 8112/90)

Infração disciplinar grave:

art. 117:

IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública – ou

art. 132

V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição)

PENALIDADE

Obriga a autoridade competente a aplicação de **penalidade expulsiva (DEMISSÃO)**, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa

PARECER VINCULANTE Nº 3285/2023

CGUNE/DICOR/CRG

TIPIFICAÇÃO

Outras condutas de conotação sexual

Para os demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias.

ENQUADRAMENTO (na Lei 8112/90)

art. 116:
XI - Tratar com urbanidade as pessoas;
IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

art. 117 - V
Promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

PENALIDADE

Sujeitas às **penalidades de advertência ou suspensão.**

Termo de Ajustamento de Conduta - **TAC**

“Valiosas são as pessoas que nos oferecem coisas
caras:

Tempo, atenção e respeito”

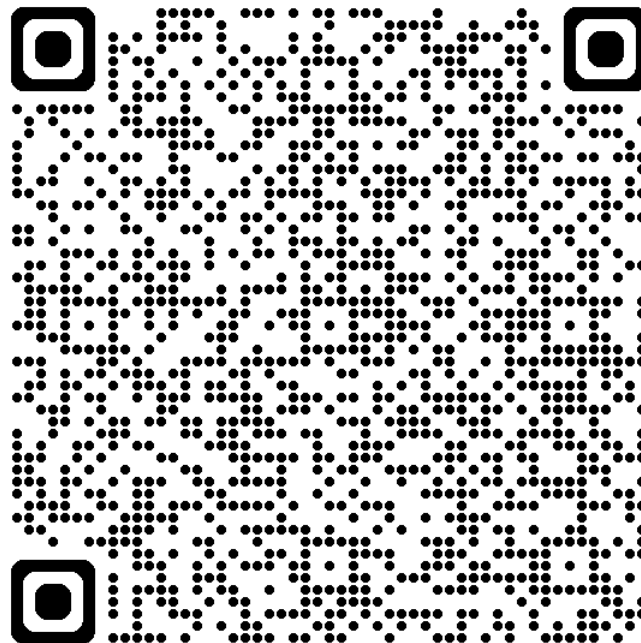
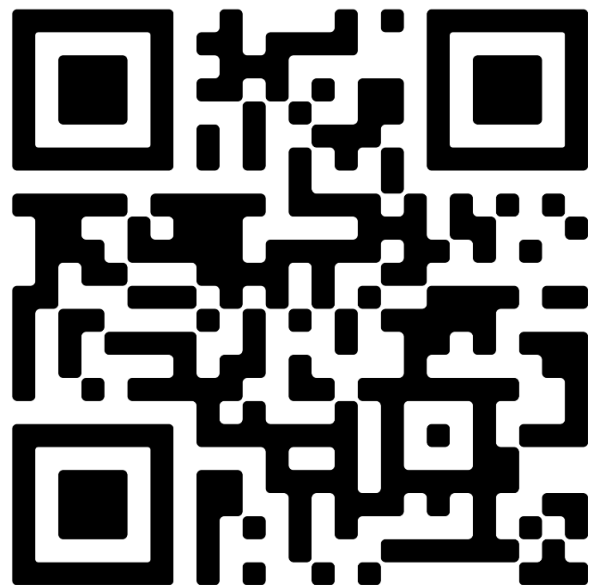
Obrigada!

Ofício Circular nº 207/2024

SEI 01245.008894/2024-51

Guia Lilás – CGU

Versão 2025



Escaneie o
QR CODE
e saiba mais

OBRIGADA!

corregedoria@mcti.gov.br

