

### Apresentamos o 6º Capítulo do Informativo Corregedoria Comunica!

As próximas edições serão dedicadas a alguns direcionamentos práticos vinculados aos temas de maior recorrência trabalhados pela Corregedoria ao longo do ano de 2024.

Dentre as temáticas tratadas pela Corregedoria em 2024, destacamos 05 (cinco) situações que figuraram como objeto de análise recorrente, apontando os riscos e constatações verificadas, bem como os possíveis enquadramentos e recomendações preventivas.

## ORIENTAÇÕES CORRECIONAIS E RECOMENDAÇÕES PREVENTIVAS

A partir da identificação dos temas recorrentes, com base no quantitativo de demandas analisadas pela Corregedoria, cada edição abordará um dos temas abaixo, buscando esclarecer os aspectos gerais atrelados aos conceitos legais e as condutas esperadas dos agentes, indicando, para cada caso:

- ★ A conceituação básica do tema abordado;
- ★ os indícios e os riscos identificados;
- ★ as implicações do tema na esfera correcional e disciplinar e seus respectivos enquadramentos; e
- ★ as recomendações correcionais.

Este capítulo foi elaborado com o objetivo de sensibilizar para o controle de vulnerabilidades funcionais identificadas pela Corregedoria, ao passo em que busca disseminar a consciência para ações mediadoras e corretivas no que tange à atuação dos gestores e demais agentes públicos da Funai, buscando prevenir irregularidades e ressaltar as responsabilidades daqueles que se relacionam direta ou indiretamente com cada tema abordado.



**Utilização de veículos institucionais**



**Jornada de trabalho de servidores**



**Descumprimento de normas e regulamentos**



**Descumprimento de ordens superiores e Insubordinação**



**Tratamento desurbano**

Nesse sentido, orientamos a análise detida das orientações aqui delineadas, a fim de promovermos as práticas relacionadas à boa governança e ao fortalecimento da integridade pública da Fundação Nacional dos Povos Indígenas - Funai.

### 3. TRATAMENTO DESURBANO



O **dever de urbanidade**, previsto no inciso XI do art. 116 da Lei nº 8.112/90, impõe aos servidores públicos a **obrigação de tratar colegas, subordinados, superiores hierárquicos e cidadãos com respeito, cortesia e consideração**. Isto deve corresponder ao princípio da moralidade administrativa e à necessidade de manutenção de um ambiente institucional harmonioso e saudável.

Nesse sentido, tem-se que práticas desrespeitosas podem ser enquadradas como descumprimento de tal dever legal, afrontando os princípios da dignidade da pessoa humana e da eficiência administrativa.

Assim, tem-se a vedação de manifestações depreciativas, agressivas, obscenas, ofensivas, ameaçadoras, humilhantes, menosprezantes e discriminatórias, seja por palavras, seja por gestos, em ambiente de trabalho presencial ou remoto.

No âmbito da Funai, foram noticiados supostos **episódios relacionados à falta de urbanidade em interações interpessoais**, tanto em ambiente presencial quanto no meio digital, revelando a importância de se promover a conscientização sobre a necessidade de relações respeitosas e profissionais no ambiente institucional.

#### 1.1. Indícios e Riscos Identificados

- ✗ Uso de palavras ou gestos ofensivos no ambiente de trabalho, com abordagens intimidadoras;
- ✗ Ações de desprezo e críticas reiteradas;
- ✗ Respostas impulsivas que resultam em desgaste das relações profissionais;
- ✗ Pronunciamento de piadas de cunho sexista e discriminatório de qualquer natureza;
- ✗ Pronunciamento de mensagens escritas e/ou verbais que contenham expressões inapropriadas, com potencial de causar constrangimento nos destinatários e ouvintes, ainda que de forma não intencional;
- ✗ Utilização de expressões problemáticas ou até discriminatórias, construídas de forma abstrata.

#### 1.2. Implicações Correcionais e Possíveis Enquadramentos

O tratamento desurbano além de se configurar como descumprimento de dever funcional, a depender dos elementos que componham a conduta, poderá ser enquadrado em hipóteses mais gravosas, refletindo-se em possível instauração de demanda correcional para apuração de responsabilidade do agente.

Nesse aspecto, existindo materialidade, tem-se ainda a possibilidade de tratamento da demanda no campo do assédio moral e da discriminação, o que atrairia a aplicação de penalidade expulsiva após o devido procedimento administrativo disciplinar.

Assim, as condutas impróprias nas relações interpessoais podem ser enquadradas como:

<b>DESCUMPRIMENTO DE DEVERES FUNCIONAIS</b>	<b>PRÁTICA DE PROIBIÇÕES LEGAIS</b>
Inobservância do dever de tratar as pessoas com urbanidade; (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90);	Descumprimento da proibição de promover manifestação de apreço e desapreço na repartição (art. 117, inciso V, da Lei nº 8.112/90);
Conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).	Descumprimento da proibição de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; (art. 117, inciso IX, da Lei nº 8.112/90);
	Prática de incontinência pública e conduta escandalosa; (art. 132, inciso V, da Lei nº 8.112/90).

Como destacado, considerando os enquadramentos acima, tem-se a possibilidade de graduação de consequências disciplinares que vão desde a celebração de possível Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, quando presentes os requisitos, até a instauração de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, com a possibilidade de aplicação da penalidade expulsiva.



### 1.3. Recomendações

- ✓ A difusão das informações constantes no Guia Lilás, propondo ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento acerca da temática envolvendo as relações interpessoais no trabalho;
- ✓ Realização e participação de capacitações sobre convivência ética e comunicação não violenta;
- ✓ Utilização de padronização nas comunicações emitidas, com maior atenção aos pronunciamentos proferidos;
- ✓ Elaboração e divulgação de guias com boas práticas para atendimento ao público interno e externo, incluindo exemplos de linguagens e condutas adequadas;
- ✓ Maior reflexão e cuidado na utilização de palavras ou expressões que possam gerar distorções de interpretação por parte dos ouvintes;
- ✓ Disponibilização de serviços de mediação de conflitos e suporte psicológico para lidar com situações que possam gerar possíveis prejuízos no ambiente de trabalho.

#### 1.4 Para Saber Mais



##### [Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG](#)

A Corregedoria-Geral da União - CRG emitiu Nota Técnica tratando das **condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho**, destacando o assédio moral e a discriminação.

Nunca demais enfatizar que as disposições contidas no Guia Lilás, material elaborado pela CGU tratando de orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, foram atualizadas e podem ser acessadas clicando no link abaixo:

[Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal!](#)

