

# Corregedoria Comunica

## **A DICA DE HOJE É SOBRE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL!**

Muitos estudos indicam que passamos mais tempo do nosso dia com colegas de trabalho do que com nossos familiares, gerando situações em que dividimos problemas e compartilhamos alegrias. De toda forma, é preciso manter um ambiente de trabalho saudável, tranquilo e respeitoso.

Portanto, devemos estar atentos às condutas que atrapalham o nosso ambiente de trabalho e as relações que dele decorrem, que não são aceitáveis, e, caso ocorram, podem gerar a prática de infração disciplinar.

Existem casos em que as pessoas chegam a trocar injúrias, tentam responsabilizar o outro indevidamente, proferem ofensas, criam intrigas entre colegas, chegando até mesmo a casos de violência. As possibilidades de enquadramentos para esses casos são inúmeras:

- a) Descumprimento do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90);
- b) Falta de urbanidade (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90);
- c) Promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (art. 117, V, da Lei nº 8.112/90);
- d) Ofensa física, em serviço, a servidor ou particular (art. 132, VII, da Lei nº 8.112/90);
- e) Improbidade administrativa (assédio moral) (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90);
- f) Incontinência pública e conduta escandalosa (art. 132, V, da Lei nº 8.112/90).

As consequências desse tipo de postura também são variadas. Podem ir de uma simples advertência ou suspensão (para os casos de falta de urbanidade ou manifestação de despreço ao colega, por exemplo) até uma situação de demissão (ex.: caso de agressão física). Para os casos simples, é possível a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Para os casos mais graves, ofensa física e improbidade administrativa, o Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é a única alternativa possível.

*Fica a dica!*  
*Vamos ficar atentos!*



/funaioficial

gov.br/funai



MINISTÉRIO DA  
JUSTIÇA E  
SEGURANÇA PÚBLICA

