



ORIENTAÇÕES CORRECIONAIS

RECOMENDAÇÕES PREVENTIVAS AOS SERVIDORES DA UNIR

**CORREGEDORIA
DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA**

**1ª EDIÇÃO
2024**

ORIENTAÇÕES CORRECIONAIS

RECOMENDAÇÕES PREVENTIVAS AOS SERVIDORES DA UNIR

Prof^a. Dra. Marilia Lima Pimentel Cotinguiba
Reitora

Darlan de Souza Cunha Ferreira
Corregedor

Equipe da Corregedoria

Ely Lourenco Oliveira Cunha
Corregedor Substituto

Romualdo Bezerra de Salles
Assistente em Administração

Hyrlla Cavalcante
Estagiária

1ª EDIÇÃO
2024

SUMÁRIO

Apresentação.....	04
Objetivo.....	04
Temas Abordados.....	05
Metodologia Adotada.....	05
1. Assédio Sexual.....	06
1.1 Indícios e riscos identificados.....	07
1.2 Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos.....	07
1.3. Recomendações.....	09
2. Regime de Dedicação Exclusiva.....	10
2.1. Indícios e riscos identificados.....	11
2.2. Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos.....	11
2.3. Recomendações.....	13
3. Insubordinação e inexecução de atividades.....	14
3.1. Indícios e riscos identificados.....	14
3.2. Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos.....	15
3.3. Recomendações.....	16
4. Assédio Moral.....	17
4.1. Indícios e riscos identificados.....	18
4.2. Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos.....	19
4.3. Recomendações.....	20
Conclusões.....	21
Informações Adicionais.....	22

APRESENTAÇÃO

Considerando a competência da Corregedoria no sentido de atuar na prevenção de irregularidades, promovendo iniciativas voltadas à conscientização e à orientação da comunidade da UNIR acerca da conduta dos servidores submetidos ao regime jurídico administrativo previsto na Lei nº 8.112/90, apresentamos a 1ª edição do material intitulado de “Orientações Correcionais: Recomendações Preventivas aos Servidores da UNIR”, abordando direcionamentos, práticas atreladas aos eixos temáticos tratados por essa Unidade de Correição no último ano.



OBJETIVO

O presente documento foi elaborado com o objetivo de controlar as vulnerabilidades identificadas em demandas de natureza corretiva instruídas pela Corregedoria, além de desenvolver ações mediadoras e corretivas no âmbito dos gestores e demais agentes públicos da UNIR. A intenção é prevenir irregularidades e destacar as responsabilidades de todos os envolvidos em cada eixo temático discutido.

Nesse contexto, incentivamos uma análise cuidadosa das orientações aqui apresentadas, visando promover práticas que favoreçam a boa governança e o fortalecimento da integridade pública da Universidade Federal de Rondônia

EIXOS TEMÁTICOS ABORDADOS

Entre os temas abordados pela Corregedoria em 2024, nesta edição ressaltamos quatro situações que foram frequentemente analisadas pela Unidade. Apontamos os riscos e as constatações observadas, além dos possíveis enquadramentos e recomendações preventivas.

1

Assédio Sexual



2

Regime de dedicação exclusiva docente



3

Insubordinação e inexecução de atividades



4

Assédio Moral



METODOLOGIA ADOTADA

A partir da identificação dos temas recorrentes, com base no quantitativo de demandas analisadas pela Corregedoria, o material em tela aborda cada eixo temático buscando esclarecer os aspectos gerais atrelados aos conceitos legais e as condutas esperadas dos agentes, indicando, para cada caso: os indícios e riscos identificados; as implicações do tema na seara correcional com os respectivos enquadramentos; e as recomendações correccionais.



Conceituação básica;
Indícios e riscos identificados;
Implicações na seara correcional;
Recomendações Correcionais.



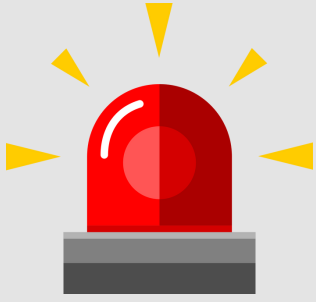
O assédio sexual é toda conduta indesejada de caráter sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. Nesse sentido, pode ser manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

No âmbito da Administração Pública Federal, a Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual no Serviço Público Federal, elaborado pela AGU, apresenta conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio sexual no contexto das relações de trabalho. Tal documento compila orientações para prevenção e tratamento da infração em tela e deve servir de norteammento técnico para todos os servidores acerca do tema.



1.1 Indícios e Riscos Identificados



De todas as demandas de assédio sexual que chegaram ao conhecimento da corregedoria, alguns atos são mais frequentes, conforme exposto a seguir:

- A realização de convites para encontros inapropriados;
- Piadas e brincadeiras de cunho sexual que constrangem a vítima;
- Convite para locais ou situações que não se relacionem às atividades acadêmicas que envolvem docentes e discentes;
- Comentários ousados sobre a beleza, os dotes físicos, ou ter aspectos físicos como toques indesejados, abraços mais prolongados que o costume autoriza;
- Conversas repetidas que girem sobre temas eróticos;

1.2 Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos



Os atos de assédio sexual possuem extensos efeitos para a pessoa assediada, atentando contra a dignidade e a liberdade sexual da vítima, afrontando direitos de ordens e natureza diversas.

No sistema jurídico brasileiro, a tutela desses direitos encontra-se disciplinada em diferentes diplomas legais, diante dos diversos bens jurídicos que se busca amparar

O bem jurídico que se visa proteger com as regras de comportamento destinadas aos servidores é, precisamente, o acervo patrimonial estatal, em quaisquer dos seus aspectos materiais, patrimoniais ou morais.

Assim, o servidor cometerá infração administrativa sempre que sua ação desbordar dos objetivos funcionais para os quais fora contratado, buscando atender interesses outros que não os do serviço público que o remunera.

Apesar de não ter previsto expressamente o assédio sexual como infração administrativa, a conduta pode afrontar os deveres funcionais da moralidade administrativa (art. 116, inciso IX) e o de tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, inciso XI). Além disso, pode violar a proibição de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (art. 117, inciso IX), e também a hipótese de incontinência pública e conduta escandalosa (art. 132, inciso V).

Embora o assédio sexual não seja tipificado como infração administrativa, a Procuradoria-Geral Federal, através do Parecer n. 00001/2023, definiu seu conceito jurídico e consequências. O Parecer n. JM - 03 estabelece que condutas ofensivas à dignidade sexual no trabalho podem resultar em demissão, conforme o art. 117, inciso IX, e o art. 132 da Lei n. 8.112/1990.

1.3 Recomendações

A Corregedoria recomenda:

- A difusão das informações constantes da Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual no Serviço Público Federal, elaborado pela AGU, propondo ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento acerca da temática;
- A ação célere da administração diante de casos de assédio sexual;
- Ampla conscientização no ambiente organizacional, a fim de alertar possíveis assediadores acerca das consequências de seus atos. Além das ações de prevenção que já executa, a Corregedoria poderá ser chamada para atuar preventivamente em qualquer unidade administrativa ou acadêmica caso seja requisitada.
- Criação ou fortalecimento de instâncias administrativas para acolher denúncias, com vistas a ampliar a rede de proteção às vítimas de assédio sexual;
- A adoção de medidas cautelares administrativas visando à proteção da vítima, além de assegurar a sua integridade física e psíquica, pode impedir que novos assédios venham a ocorrer.
- Ampla oferta de informação sobre o tema, por meio de campanhas educativas e da formação de servidores responsáveis pelo recebimento e apuração das denúncias, bem como, dos gestores de unidades.

INFRAÇÃO AO REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DOCENTE



O regime de dedicação exclusiva a que estão submetidos os docentes implica restrição do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, exceto nas situações previstas no art. 21 da Lei nº 12.772/2012. Em razão disso, o professor submetido a tal regime percebe um adicional remuneratório que visa retribuir a privação a que se sujeita, de não poder exercer outra atividade, mesmo no setor privado.

Tal regime possui natureza participativa, exigindo-se maior envolvimento do professor com a instituição de ensino, principalmente no que tange à realização de atividades extraclasse, como a pesquisa e a extensão.

Concernente ao tema, o Tribunal de Contas da União já firmou entendimento que mesmo o exercício de atividades não remuneradas é vedado ao docente em regime de dedicação exclusiva se isso representar, em alguma medida, empecilho ao seu pleno envolvimento com a Instituição. (Acórdão 1.832/2004-Plenário)

Além disso, vale destacar a necessidade de observância da Lei nº 12.813/2013 que trata do conflito de interesses, enquanto situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

No tocante às excepcionalidades previstas no art. 21 da Lei 12.772/2012, destaca-se a necessidade de leitura atenta das hipóteses de exceção ao regime de dedicação exclusiva, uma vez que eventual argumento de desconhecimento da norma somente será utilizado na gradação da penalidade administrativa aplicada e não no afastamento da penalidade em si.

2.1 Indícios e Riscos Identificados



De todas as demandas de quebra do regime de dedicação exclusiva que chegaram ao conhecimento da corregedoria, alguns atos são mais frequentes, conforme exposto a seguir:

- Exercício de outra atividade profissional de caráter remunerado;
- Vinculação à sociedade empresarial com realização de serviços de natureza remunerada, ainda que esporádicos;
- Manutenção de redes sociais ofertando serviços, consultorias e mentorias não relacionadas à área de atuação e sem autorização da Instituição;
- Comercialização de cursos online e monetização de canais no Youtube;
- Realização de apresentações artísticas e/ou culturais remuneradas, não relacionadas à sua área de atuação;
- Recebimento de bolsas de fontes não autorizadas pela Lei 12.772;

2.2 Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos

A quebra do regime de dedicação exclusiva implica devolução dos valores pagos ao docente a título de gratificação ou adicional do regime correspondente ao período da irregularidade.

Além disso, tem-se a necessidade de acionamento da via disciplinar para apuração das infrações administrativas cometidas, que podem ser enquadradas desde descumprimento de deveres funcionais, prática de proibições legais e ato de improbidade administrativa, a depender do caso e da gravidade.

2.2.1 Descumprimento de Deveres Funcionais:

- inobservância de normas e regulamentos; (art. 116, III, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa; (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).

2.2.2 Prática de Proibições Legais:

- Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (art. 117, inciso X, da Lei nº 8.112/90);
- Exercício de quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o cargo ou função e com o horário de trabalho; (art. 117, inciso XVIII, da Lei nº 8.112/90).

A Controladoria-Geral da União - CGU, possui entendimento sedimentado sobre os aspectos correccionais aplicados à infração ao regime de dedicação exclusiva docente, conforme exposto na NOTA TÉCNICA Nº 1811/2022/CGUNE/CRG.

Acesse a íntegra da Nota Técnica:



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

NOTA TÉCNICA Nº 1811/2022/CGUNE/CRG



2.3 Recomendações

A Corregedoria recomenda:

- A obtenção, pelo servidor, de esclarecimentos e autorizações junto às instâncias competentes no âmbito da UNIR, a fim de se certificar da regularidade de sua situação;
- A realização de capacitações e treinamentos relacionados à temática, principalmente para os novos docentes que ingressam na Universidade.
- A socialização e ampla divulgação de forma recorrente dos documentos institucionais que regulam a composição da carga horária docente e as permissões relacionadas às atividades esporádicas.
- Disponibilizar materiais explicativos sobre a legislação aplicável (Lei nº 12.772/2012, Lei nº 8.112/1990, entre outras).



O cumprimento da jornada de trabalho e a execução de suas atividades pressupõe a observância de dois deveres autônomos previstos no art. 116, IV e X, da Lei nº 8.112/90, quais sejam: ser assíduo e pontual ao serviço e cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais

No âmbito da norma mencionada, a assiduidade refere-se à qualidade de quem comparece de forma regular e precisa ao local de trabalho. Por outro lado, a pontualidade diz respeito à exatidão no cumprimento do horário estabelecido. Quanto ao atendimento de ordens superiores, estas são comunicadas aos servidores através de sua chefia imediata, que é responsável pela atribuição das atividades.

Nesse aspecto, a rigor, atrasos nas entregas de atividades, quando injustificados, quando acontecerem de forma reiterada, tem como consequência a incidência de infração disciplinar, podendo o servidor responder pela inobservância dos deveres supracitados.

3.1 Indícios e Riscos Identificados



De todas as denúncias envolvendo inassiduidade e não cumprimento de atividades por parte dos servidores, a Corregedoria identificou alguns atos que são mais frequentes, conforme exposto a seguir:

- **Desídia e Procrastinação:** É possível observar que alguns servidores demonstram um comportamento desidioso, marcado pela procrastinação, baixa produtividade e descaso em relação às suas responsabilidades.
- Servidor que não cumpre as ordens da chefia dentro do prazo estabelecido e não fornece justificativas.

3.2 Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos

O descumprimento das ordens superiores e a não execução de suas atividades rotineiras reflete em possível instauração de demanda correcional para apuração de responsabilidade dos servidores públicos envolvidos. Nesse aspecto, existindo materialidade, o caso poderá ser enquadrado desde descumprimento de deveres funcionais, prática de proibições legais

3.2.1 Descumprimento de Deveres Funcionais:

- exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; (Art. 116, I, da Lei 8.112/90)
- cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; (Art. 116, IV, da Lei 8.112/90)
- manter conduta compatível com a moralidade administrativa; (Art. 116, IX, da Lei 8.112/90)

3.2.2 Prática de Proibições Legais:

- opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; (art. 117, inciso IV, da Lei nº 8.112/90);
- proceder de forma desidiosa; (art. 117, inciso XV, da Lei nº 8.112/90).
- insubordinação grave em serviço; (art. 132, inciso VI, da Lei nº 8.112/1990)

Considerando os enquadramentos acima, tem-se a possibilidade de gradação 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

3.3 Recomendações

A Corregedoria recomenda:

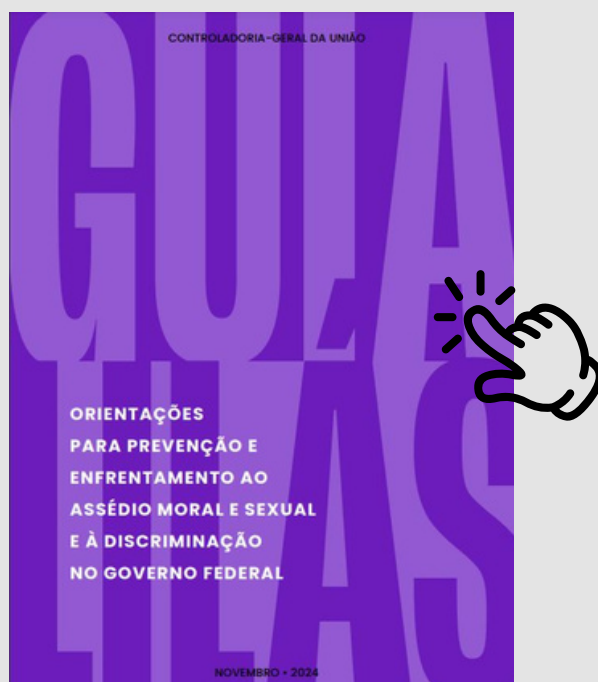
- Alinhamento da comunicação entre chefias e servidores acerca das atividades a serem desenvolvidas, com realização dos registros cabíveis.
- O acompanhamento e o monitoramento efetivo das entregas dos servidores, promovendo os registros e os encaminhamentos pertinentes, solicitando a justificativa por escrito e por canal institucional (e-mail) para resguardar a chefia.
- Capacitação Contínua: Implementar programas regulares de treinamento para garantir que os servidores tenham as competências necessárias para suas funções
- Avaliação Periódica de Desempenho: Adotar sistemas objetivos e transparentes para avaliar o desempenho individual e coletivo dos servidores, vinculando resultados às metas organizacionais.
- A chefia deve informar aos servidores que o não cumprimento das atividades delegadas de forma rotineira, sem justificativa, ensejam a abertura de procedimento correccional. Ao passo que as representações pela não execução de atividades deverá vir instruída com todas as provas possíveis da suposta insubordinação.



O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de condutas abusivas, manifestando-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o outro, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras que degradam o ambiente de trabalho.

Sabe-se que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho e alguns atos gerenciais de monitoramento e cobrança são inerentes ao trabalho de gestão pública, por isso, é importante destacar que nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

No âmbito da Administração Pública Federal, o Guia Lilás, elaborado pela CGU, apresenta conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou discriminação no contexto das relações de trabalho. Tal documento compila orientações para prevenção e tratamento da infração em tela e deve servir de norteamento técnico para todos os servidores acerca do tema.



4.1 Indícios e Riscos Identificados



De todas as denúncias envolvendo assédio moral ou falta de urbanidade, a Corregedoria identificou alguns atos que são mais frequentes, conforme exposto a seguir:

- Exposição desnecessária de situações que envolvem a conduta do indivíduo em reuniões técnicas, cujas decisões não incluem a avaliação comportamental dos servidores;
- Omissão de informações essenciais para a realização de tarefas ou falta de comunicação sobre demandas que envolvem a pessoa, quando isso é crucial para o tratamento e resolução da situação;
- Comentários indiscretos e inapropriados sobre o indivíduo;
- Isolamento da pessoa no ambiente de trabalho, com falta de comunicação direta e indícios de parcialidade nas análises e concessões processuais discricionárias;
- Atos de desprezo, críticas constantes, ameaças ou desrespeito à vida privada, preferências ou convicções pessoais e políticas;
- Fazer piadas de natureza sexista e discriminatória de qualquer tipo;
- Constrangimentos, tanto explícitos quanto sutis, com a intenção de reforçar o controle ou demonstrar poder.

4.2 Implicações na seara correcional e possíveis enquadramentos

Como dito, o assédio moral não deve ser confundido com condutas pontuais de animosidade que precisam ser tratadas no âmbito da gestão. Nesse sentido, tem-se que, discordâncias ou até mesmo os possíveis desconfortos decorrentes da mera forma comportamental de outrem, são fatos que podem encontrar solução dentro da ampla gama de estratégia de resolução de conflitos interpessoais, os quais devem ser absorvidos e tratados prioritariamente pelos gestores.

No entanto, dependendo do grau de gravidade e de afronta ao direito, os casos que extrapolam o círculo de meros atos comportamentais ajustados pela gestão podem se configurar em ilícitos administrativos, enquadrando-se em descumprimento de deveres funcionais ou prática de proibições legais, a depender das nuances do caso.

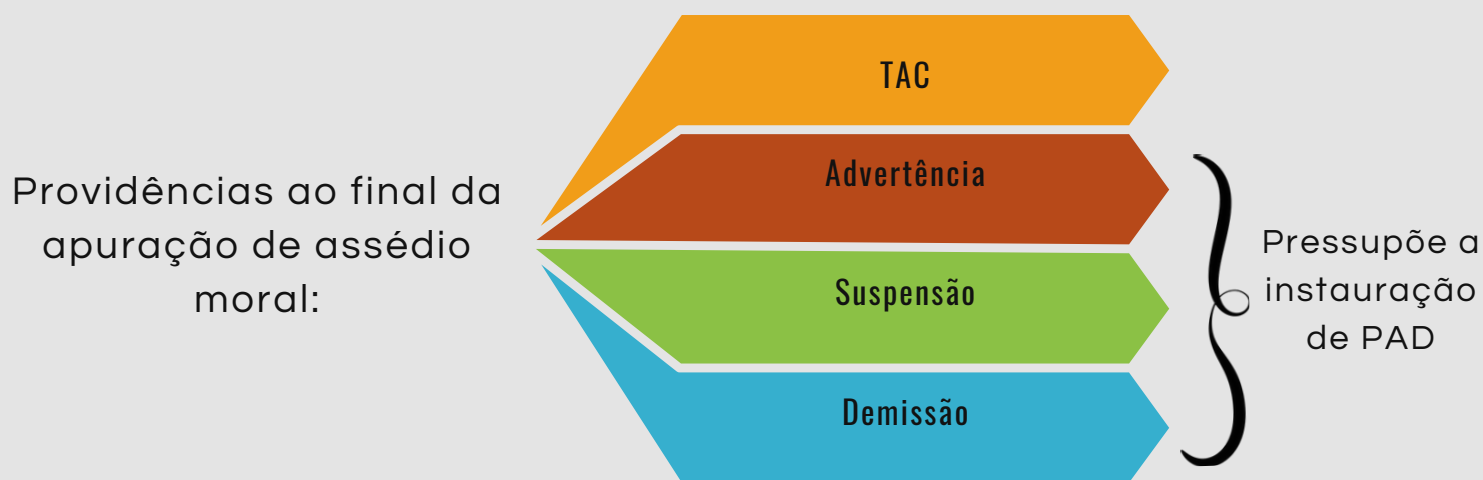
4.2.1 Descumprimento de Deveres Funcionais:

- Inobservância do dever de tratar as pessoas com urbanidade; (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa; (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).

4.2.2 Prática de Proibições Legais:

- Descumprimento da proibição de promover manifestação de apreço e desapreço na repartição (art. 117, inciso V, da Lei nº 8.112/90);
- Descumprimento da proibição de cometer a servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa; (art. 117, inciso XVII, 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).

Considerando os enquadramentos acima, tem-se a possibilidade de gradação 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.



4.3 Recomendações

A Corregedoria recomenda:

- A difusão das informações constantes no Guia Lilás, propondo ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento acerca da temática;
- Adoção de procedimentos claros, previstos em normativos institucionais, de forma a garantir a lisura e imparcialidade na tomada de decisão;
- Utilização de padronização nas comunicações emitidas, com maior atenção aos pronunciamentos proferidos;
- A promoção de iniciativas voltadas à consolidação de um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Maior reflexão e cuidado na utilização de palavras ou expressões que possam gerar distorções de interpretação por parte dos ouvintes.

CONCLUSÃO

Na área administrativa, a atuação da Corregedoria se configura como o "último recurso", quando as ações e abordagens na gestão não são adequadas para restaurar a ordem interna. Isso ocorre porque esta Unidade Correcional atua como uma instância residual.

Enquanto integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR -, um dos aspectos relacionados à sua missão institucional pressupõe a realização de iniciativas preventivas e o desenvolvimento de ações que contribuam para a melhoria da gestão da Administração Pública, conforme reza a Portaria Normativa CGU nº 27/2022.

Nesse contexto, tendo em vista que a gestão é a primeira linha de prevenção e combate a infrações administrativas dentro da UNIR, este material foi desenvolvido para promover o controle de riscos e implementar ações mediadoras e corretivas na atuação dos gestores e demais agentes. Os atos realizados devem ser de natureza preventiva, visando à representação funcional e, principalmente, à persecução disciplinar, que deve ser acionada apenas quando nenhuma outra medida gerencial conseguir restaurar a normalidade desejada.

Portanto, ao tratar de iniciativas de prevenção e conscientização, fundamentadas em análises feitas no contexto disciplinar, enfatizamos a importância de prestar atenção ao que foi discutido e ressaltamos a necessidade de uma ampla divulgação entre os servidores de cada Unidade.

Ademais, colocamo-nos à disposição.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

As Orientações Correcionais apresentadas neste documento representam a materialização do papel preventivo da Corregedoria no combate a ilícitos funcionais. O objetivo é disseminar entre os servidores as principais proibições e deveres a serem observados, além de informar sobre as implicações correcionais decorrentes de eventuais descumprimentos.

Esta é a primeira edição das Orientações Correcionais, e a Corregedoria empenhará todos os esforços para que este projeto seja ampliado e publicado trimestralmente a partir de 2025, garantindo que os servidores da UNIR tenham acesso contínuo às informações relacionadas às demandas correcionais.

Além disso, para os servidores interessados em contribuir com as atividades correcionais desenvolvidas no âmbito da UNIR, estão abertas as inscrições para Formação do Banco de Servidores da Corregedoria, conforme formulário disponibilizado abaixo:



Contatos:

corregedoria@unir.br

(69) 9 9981-9788