

# Corregedoria

## Apresentação e Principais Atribuições

**Layla Gonçalves Hatab Gama.**

**Professora de Direito do IFES.  
Corregedora do IFES.  
Advogada OAB/ES n.º 12.646**

## Corregedoria do IFES

- Criação em 2019 (Resolução do CS n.º 60/2019).
- Subordinação técnica / normativa.
- Propósito da Corregedoria (Art. 3º): Prevenção, Orientação e Apuração de IA.
- Prevenção: ações educativas.
- Orientação das atividades disciplinares (Art. 10 e 11).
- Apuração: instauração de procedimento disciplinar (Art. 2º): IPS, PAD, TAC.

## Corregedoria do IFES

IPS: indícios de autoria e materialidade não justificam a imediata instauração do PAD.

- instrumento preparatório / não gera punição / esclarecer fatos
- Duração da IPS até 180 dias.

PAD: existência de indícios de autoria /prova de materialidade

- Instrumento acusatório / pode gerar punição
- Duração do PAD até 90 dias.

## Corregedoria do IFES

TAC: existência de indícios de autoria /prova de materialidade

- Portaria Normativa da CGU nº 27/2022 (Out/22).
- Infração disciplinar de menor potencial ofensivo / não é uma punição / registro e publicação.

Obs.: TAC x Comportamento Sexual Inadequado (CGU)

## ANO 2022: Processos da Corregedoria

| OCORRÊNCIA   | QUANTIDADE | %     |
|--|------------|-------|
| Acumulação indevida de cargos  | 2          | 2,63  |
| Assédio moral  | 3          | 3,95  |
| Assédio sexual   | 5          | 6,58  |
| Ausencia de presteza nas atividades ou na prestação de informações   | 2          | 2,63  |
| Ausência ou impontualidade ao serviço                                | 8          | 10,53 |
| Concessão irregular de benefícios, licenças ou autorizações          | 1          | 1,32  |
| Conflito de interesses entre a função pública e atos da vida privada | 0          | 0,00  |
| Desaparecimento ou perecimento de bens públicos                      | 1          | 1,32  |
| Descumprimento de acesso à Lei da informação                         | 0          | 0,00  |
| Descumprimento de normas relacionadas ao orçamento público           | 0          | 0,00  |
| Descumprimento de regime de Dedicação Exclusiva                      | 0          | 0,00  |
| Designação de atribuições à pessoa estranha à repartição             | 0          | 0,00  |

## ANO 2022: Processos da Corregedoria

| OCORRÊNCIA  | QUANTIDADE | %          |
|---|------------|------------|
| Desproporção entre patrimônio e renda   | 0          | 0,00       |
| Desrespeito ao sigilo de informações  | 0          | 0,00       |
| Erros procedimentais ou descumprimento de normas ou regulamentos                                    | 27         | 35,3       |
| Falta de urbanidade, conduta escandalosa, incontinência pública, manifestação de apreço ou despreço | 13         | 17,1       |
| Favorecimento próprio ou de terceiros   | 2          | 2,63       |
| Irregularidades definidas em normas ou regulamentos   | 11         | 14,47      |
| Irregularidades ou fraudes em convênios ou outros acordos   | 0          | 0,00       |
| Irregularidades ou fraudes em licitações ou contratos   | 0          | 0,00       |
| Nepotismo   | 0          | 0,00       |
| Reconhecimento de dívida  | 0          | 0,00       |
| Representação de interesse particular junto à administração   | 1          | 1,32       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>76</b>  | <b>100</b> |

# Corregedoria do IFES

## PAUTAS ORDINÁRIAS DA CORREGEDORIA

1. Quebra de Dedicção Exclusiva
2. Acumulação Indevida de Cargos
3. Irregularidades nos Afastamentos para Mestrado/Doutorado
4. Irregularidades no Registro e Homologação do Ponto Eletrônico
5. Ausência ou Impontualidade ao Serviço
6. Incompatibilidade de Carga Horária
7. Assédio Moral, Sexual / Comportamento Sexual Inadequado

# Corregedoria do IFES

## OCORRÊNCIAS CORREGEDORIA - 2020 a 2022

| ASSUNTO  | QUANT. ANO |      |      |
|--|------------|------|------|
|  | 2020       | 2021 | 2022 |
| QUEBRA DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA                                    | 4          | 2    |      |
| ACUMULAÇÃO INDEVIDA DE CARGOS                                    | 8          | 3    | 2    |
| IRREGULARIDADES NOS AFASTAMENTOS<br>MESTRADO/DOCTORADO           | 2          | 4    | 3    |
| IRREGULARIDADES NO REGISTRO E HOMOLOGAÇÃO DE<br>PONTO ELETRÔNICO | 1          | 2    | 3    |
| AUSÊNCIA OU IMPONTUALIDADE AO SERVIÇO                            | 14         | 1    | 8    |
| INCOMPATIBILIDADE DE CARGA HORÁRIA                               | 2          |      | 2    |



# Corregedoria do IFES

## PENALIZAÇÕES CORREGEDORIA - 2020 a 2022

| OCORRÊNCIA  | PENALIZAÇÕES APLICADAS NO PERÍODO |             |           |          |
|---|-----------------------------------|-------------|-----------|----------|
|   | TAC                               | ADVERTÊNCIA | SUSPENSÃO | DEMISSÃO |
| QUEBRA DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA                                 |                                   |             |           |          |
| ACUMULAÇÃO INDEVIDA DE CARGOS                                 |                                   | 1           | 2         |          |
| IRREGULARIDADES NOS AFASTAMENTOS MESTRADO/DOCTORADO           | 2                                 | 2           |           |          |
| IRREGULARIDADES NO REGISTRO E HOMOLOGAÇÃO DE PONTO ELETRÔNICO | 11                                |             |           |          |
| AUSÊNCIA OU IMPONTUALIDADE AO SERVIÇO                         | 2                                 | 2           | 4         | 5        |
| INCOMPATIBILIDADE DE CARGA HORÁRIA                            |                                   |             | 1         |          |



# Corregedoria do IFES

## 1. QUEBRA DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA - D.E.

Servidor docente com Dedicção Exclusiva deve dedicar-se **integralmente** à instituição.

Em 30/07/**2021**, por entendimento da Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça, a que a **quebra de DE é considerada improbidade administrativa**, sendo desnecessária a comprovação de prejuízo ao erário.

Lei 8.112/90, art. 132 – IV

**Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:**

(...)

**IV – improbidade administrativa**

A informação de quebra da DE chega ao Ifes através de auditoria + TCU ou CGU (cruzamento de informações dos servidores) + denúncias, geralmente anônimas (Fala.BR ou Ministério Público

# Corregedoria do IFES

## 2. ACUMULAÇÃO INDEVIDA DE CARGOS

É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto em casos de compatibilidade de horários.

## 3. IRREGULARIDADES NOS AFASTAMENTOS MEST/DOUT

As irregularidades dos afastamentos ocorrem quando o servidor não verifica as condições para que a concessão do benefício seja lícita, acarretando a perda do afastamento com a consequente falta injustificada do servidor.

O servidor deve observar as **comunicações obrigatórias durante o afastamento, os prazos para cada etapa do programa, bem como o prazo para retorno de suas atividades.**

# Corregedoria do IFES

## 4. IRREGULARIDADES NOS REGISTROS DE PONTO

## 5. AUSÊNCIA OU IMPONTUALIDADE AO SERVIÇO

Podem ser consideradas pela chefia imediata como ocorrências justificáveis, quando decorrentes de caso fortuito ou de força maior, podendo ser abonadas ou compensadas pelo servidor.

## 6. INCOMPATIBILIDADE DE CARGA HORÁRIA

Caso a caso pela Administração Pública; Admissível, em caráter excepcional, a acumulação de cargos em carga horária superior a 60 (sessenta) horas semanais (inexist. de sobreposição de horários + ausência de prejuízo à carga horária e às atividades exercidas em cada um dos cargos ou emprego público).

## 7. ASSÉDIO

# ASSÉDIO SEXUAL E MORAL



- **Diálogo sobre o tema**

Violação de direitos humanos.

Direito de não aceitar conviver com comportamentos que causem incômodo, ainda que para algumas pessoas isso pareça natural e inofensivo.

- **Propósito do encontro: PREVENÇÃO**



## ETIMOLOGIA DA PALAVRA ASSÉDIO

- Origem advinda do latim “obsidere” ou “ad sedere”.
- Termo que refere-se à estratégia militar de sitiar um território.
- Isolamento com o objetivo de prejudicar o adversário.

# ASSÉDIO SEXUAL

Conduta de conotação, 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*.

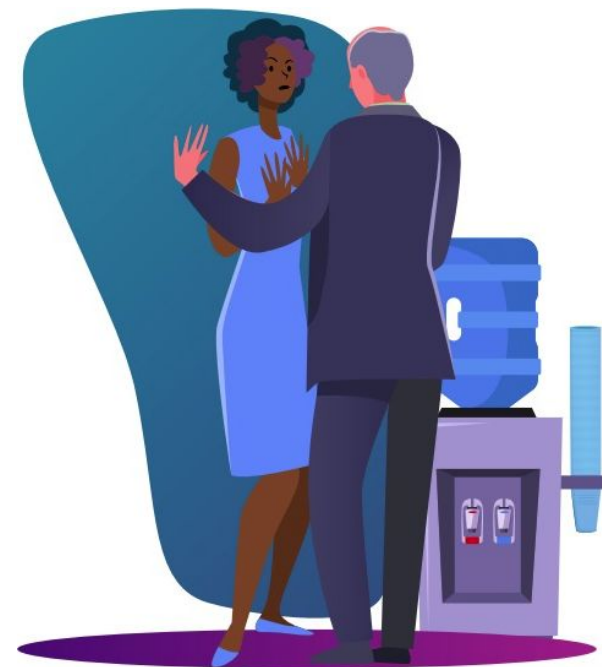
Obs.: As mulheres são três vezes mais vítimas de A.S do que os homens, em particular, as mulheres negras (CGU, 2023).





## CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

- Não é necessária a repetição da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima.
- Ausência de consentimento da pessoa assediada.



# Situações que Podem Configurar Assédio Sexual / Comportamento Sexual Inadequado

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;





- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado / para permanência ou promoção no cargo;
- Comentários sobre a aparência física;
- Contato físico não solicitado, além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Olhares lascivos;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.

\*Fonte: CGU/2023

# Situações que NÃO configuram Assédio Sexual

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos.



**ASSÉDIO SEXUAL**

**X**

**Conduta imprópria de teor sexual**

**(Fonte: CGU 2023)**

**NOTA TÉCNICA Nº 3585/2023/CGUNE/DICOR/CRG –  
Dezembro/2023.**

**- A atividade Correccional deve voltar suas atenções no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deteriorização do ambiente de trabalho, abrangendo em tal escopo desde condutas graves (estupro, importunação sexual, contato físico íntimo indesejado, etc.) até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro, desde que não configurem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual.**

# Assédio Sexual - CGU

**NOTA TÉCNICA Nº 3585/2023/CGUNE/DICOR/CRG –  
Dezembro/2023.**

- Para fins de tipificação de infrações disciplinares, propõe-se utilizar a expressão “assédio sexual” apenas na perspectiva tratada no Parecer Vinculante nº 015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, referindo-se somente às 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 do serviço público. (Lei 8112/90 - Art. 117, IX ou Art. V). Daí decorre que, configurado o assédio sexual nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave, em face das quais se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade exclusiva, sem qualquer

# Conduta imprópria de teor sexual - CGU

**NOTA TÉCNICA Nº 3585/2023/CGUNE/DICOR/CRG –  
Dezembro/2023.**

**Utilização da expressão “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, sujeitas às penalidades de advertência e suspensão.**



## Na esfera administrativa

- Lei 8.112/90: arts. 117 e 132 ("valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública"; "agir com incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição") / Demissão (Parecer Vinculante da AGU)
- CLT: art. 482, "b" ("incontinência de conduta ou mau procedimento"): falta grave / rescisão por justa causa.

A ideia de assédio sexual não pode ser limitada à definição penal de assédio sexual.

\*Fonte: CGU/2023

**Danos à vítima:** psicológicos; físicos; sociais; profissionais.

## **Danos à Instituição**

- A imagem institucional;
- Redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;
- Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;
- Alteração de lotação ou posto de trabalho;

## Como a GESTÃO deve prevenir o assédio sexual?

- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- Garantir a privacidade, a proteção e o acolhimento humanizado das pessoas que denunciam.
- Garantir o sigilo dos procedimentos / Conseq. eventual vazamento do conteúdo sensível / objeto de rigorosa persecução administrativa (CGU).



A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

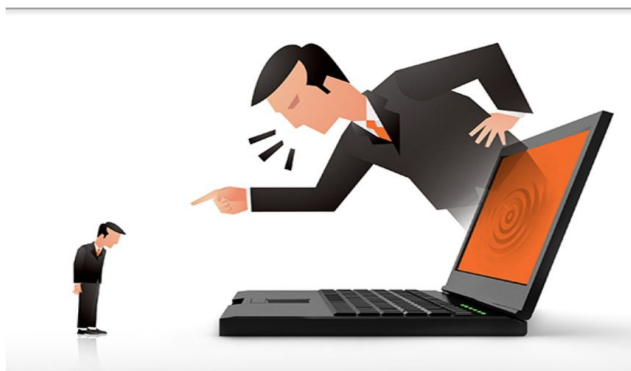
A vítima nunca é o objeto da investigação

A vítima nunca é o objeto da investigação

\*Fonte: CGU/2023

# ASSÉDIO MORAL

Caracteriza-se por ser uma **conduta abusiva**, de **natureza psicológica**, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma **repetitiva** e **prolongada**, e que expõe o trabalhador a **situações humilhantes e constrangedoras**, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que haja relação com o exercício de suas funções.



# REQUISITOS DO ASSÉDIO MORAL

- Conduta abusiva
- Reiteração do ato
- Intenção de humilhar, de provocar o dano
- No ambiente de trabalho (ou em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou em ambiente virtual).



## Assédio moral $\neq$ Dano moral

O assédio moral sempre causará um dano moral!

Ato isolado gera dano moral NÃO assédio.





# Classificações do Assédio Moral

- **Individual**

É o assédio praticado contra um servidor.

- **Coletivo**

É o assédio praticado contra um grupo.

- **Assédio Descendente**

É o assédio praticado pela Chefia – hierarquia.

- **Assédio Ascendente**

É o assédio praticado pelo subordinado.

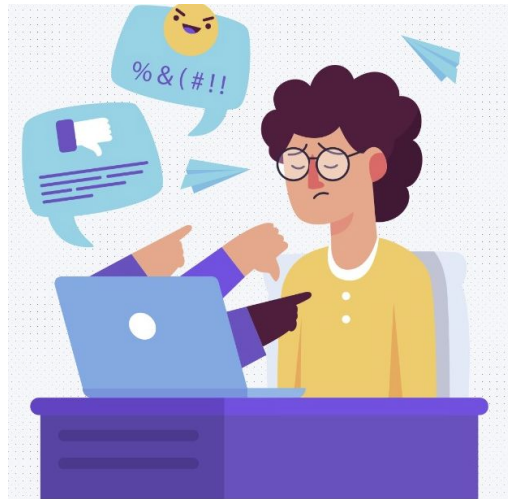
- **Horizontal**

É o assédio praticado entre colegas.  
Fratricídio.



## Exemplos de Assédio Moral

- Críticas públicas ao trabalho do empregado / servidor com a finalidade de humilhá-lo.
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação.
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;



- Constranger o servidor / empregado publicamente com brincadeiras reiteradas.
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir;

- Tentar interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem.
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado.
- Proferir piadas de cunha sexista.

Obs.: Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio do que outras (mulheres, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar (CGU, 2023).

## Situações que **NÃO** Caracterizam o Assédio Moral

Os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

Discordâncias pontuais e moderadas, não configuram assédio moral.

## Situações que NÃO configuram Assédio Moral

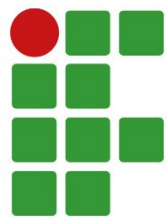
- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa.
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração.
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

\*Fonte: CGU/2023

## **Caracterizado o Assédio Sexual ou Moral, o que o servidor pode / deve fazer no IFES?**

Formalização da denúncia na Ouvidoria /  
Unidade de Apuração

**OBRIGADA**



**INSTITUTO FEDERAL**  
Espírito Santo

Educação pública, gratuita e de qualidade