

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

Essa campanha busca esclarecer todos os servidores sobre as algumas situações que podem vir a se caracterizar como uma infração disciplinar.

Muitos questionamentos podem surgir na trajetória de ser um servidor 100% legal. Quais as infrações disciplinares mais comuns? O que as caracterizam? Como elas são tratadas na esfera disciplinar? Quais as consequências decorrentes de sua prática? O que podemos fazer para evitá-las?

Para responder esses questionamentos, vamos começar pelo ponto mais simples: a identificação das infrações que mais costumam ocorrer.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

PONTO ELETRÔNICO

Akira tem um compromisso pessoal durante a tarde. Ela sabe que seu compromisso levará no mínimo 2h, mas já está devendo muitas horas e acredita que não conseguirá compensá-las até o término do mês seguinte. O que Akira deve fazer?



Sair no horário do seu compromisso, registrando a saída para o almoço e registrar a entrada somente quando voltar.

Não é legal, nem ético registrar no sistema de ponto entradas e/ou saídas diferentes das que ocorreram de fato.

Fonte: Lei nº 8.112/1990 (art. 116, inciso III)

Conhece uma situação com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!



FIQUE ATENTO!

Condutas impróprias são passíveis de apuração disciplinar.



CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO



PONTO ELETRÔNICO

O ponto eletrônico é uma ferramenta de gestão da nossa instituição. Ele permite o efetivo controle da jornada de trabalho do servidor e garante a tranquilidade necessária para que ele organize adequadamente sua própria rotina.

Como não poderia deixar de ser, o ponto eletrônico tem regras. Regras, sob muitos aspectos, simples. Algumas até intuitivas.

Não é segredo que o servidor tem uma jornada a cumprir e que deve registrar corretamente os seus ingressos e saídas da repartição.

Infelizmente, alguns servidores negligenciam essas regras.

Na Corregedoria-Geral da União, já se teve notícias de algumas situações bastante preocupantes:

- servidor que registra o seu ingresso no órgão e se ausenta do ambiente de trabalho sem justificativa plausível;
- servidor que pede a um colega para registrar o ponto eletrônico por ele; e,
- servidor que somente sai para o intervalo de almoço após, ficticiamente, ter registrado a sua saída e regresso ao serviço.

É importante que todos saibam que situações como essas não são adequadas. Tanto não são que podem vir a caracterizar o descumprimento do dever de observar as normas legais e regulamentares (art. 116, III, da Lei nº 8.112/1990) ou, até mesmo, em casos mais graves, ato de improbidade administrativa (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/1990).

A depender do enquadramento legal que venha a ser proposto, as consequências podem ser distintas. Variam de uma simples advertência ou suspensão até a uma possível demissão.

Para os casos mais simples, é possível celebrar o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que é um acordo entre a Administração e o servidor. Por meio do TAC o servidor se compromete a adequar seu comportamento aos padrões exigidos.

Nos casos mais graves, a instauração de Processo Administrativo Disciplinar figura como providência inevitável. É bom ficar atento!

* TAC : TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

ASSIDUIDADE

Mévio tirou licença sem vencimentos para tratar de interesses particulares. O período de sua licença terminou, mas ele precisa de mais tempo para resolver seus problemas. O que Mévio deve fazer?



Retornar ao trabalho, afinal sua licença já expirou.

Não é legal, nem ético se ausentar do trabalho intencionalmente e sem justificativa.

Lei nº 8.112/90 (art. 116, art. 138 e art. 139)

FIQUE ATENTO!
Condutas impróprias são passíveis de apuração disciplinar.

*Conhece uma situação com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!*



ASSIDUIDADE

Quando o servidor, intencionalmente, passa mais de 30 dias consecutivos ausente do serviço, considera-se que ele abandonou o seu cargo (art. 138 da Lei nº 8.112/90).

Pode parecer estranho, mas esse tipo de situação ocorre.

É preciso observar que as consequências de situações desse tipo são graves: instauração de processo administrativo disciplinar que tramitará em rito sumário e, provavelmente, demissão.

Por outro lado, quando o servidor falta reiteradamente ao seu trabalho, sem, no entanto, ausentar-se por mais de 30 dias consecutivos (art. 139 da Lei nº 8.112/90), surge um contexto de inassiduidade.


No caso mais grave, quando o servidor falta ao serviço sem justa causa, por período igual ou superior a 60 dias interpoladamente, durante o período de 12 meses, estará caracterizada a chamada inassiduidade habitual, infração que – tal qual o abandono – leva à demissão do servidor, também em procedimento sumário.

Para situações mais simples, quando o servidor não chega a faltar 60 dias no espaço de um ano, a solução é diversa. Entretanto, também aí, há infração disciplinar.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

QUALIDADE DOS TRABALHOS

*Akira apresenta frequentemente relatórios com erros e fora do prazo, prejudicando o seu setor.
O que Akira deve fazer?*

 **Conversar com o chefe e pedir ajuda para evitar erros e exercer bem seu trabalho.**

Não é legal, nem ético fazer trabalho intempestivo e de baixa qualidade.

*Lei nº 8.112/90, art. 117, IV
Lei nº 8.112/90, art. 117, XV
Lei nº 8.112/90, art. 132, IV*

FIQUE ATENTO!

Condutas impróprias são passíveis de apuração disciplinar.



Conhece uma situação com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!



QUALIDADE DOS TRABALHOS

É por meio dos trabalhos realizados que materializamos o nosso compromisso com a Instituição.

Chega a ser redundante dizer que devemos nos esforçar ao máximo para desempenharmos as nossas atribuições da melhor maneira possível.

Não há dúvida que a maior parte dos nossos servidores têm (e exercem) essa convicção.

De tempos em tempos, porém, um servidor ou outro começa a ser relapso, negligente, com o seu trabalho, o que termina por prejudicar a instituição e, também, por incomodar os seus próprios colegas.

É preciso se ter em mente que este tipo de conduta pode vir a caracterizar três infrações disciplinares distintas: a) oposição injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço (art. 117, IV, da Lei nº 8.112/90); b) desídia (art. 117, XV, da Lei nº 8.112/90); ou c) improbidade administrativa (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90).

No primeiro caso, a consequência é relativamente simples: advertência ou suspensão, podendo nos casos mais simples haver a celebração de TAC. Nos dois últimos, a consequência é extremamente grave: demissão!

Se você está tendo alguma dificuldade para exercer bem o seu trabalho, procure ajuda. Converse com o seu chefe. Caso seja necessário, busque uma capacitação. Temos certeza que a nossa casa não se negará a ajudar.

* TAC : TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

ATIVIDADES PROFISSIONAIS PARALELAS

Mévio trabalha como auditor em uma Regional e foi convidado a ministrar, de forma remunerada, um treinamento fechado sobre licitações e contratos para servidores de uma prefeitura. Como ele deve responder?



Não aceitar, pois trata-se de treinamento externo sobre temas relativos ao controle interno para turma fechada de servidores responsáveis por aplicação de recursos públicos.

Não é legal nem ético manter relação de negócio com quem tem interesse em decisão do agente público ou da instituição da qual este participe.

Lei de Conflito de Interesses 12.813/2013 (art. 5, inciso II)

FIQUE ATENTO!

Condutas impróprias são passíveis de apuração disciplinar.



Conhece uma situação com dilema ético? Denuncie pelo e-Ouv!

ATIVIDADES PROFISSIONAIS PARALELAS

Alguns servidores, por sua capacidade e competência, exercem atividades profissionais próprias. Uns possuem participação em sociedades empresariais; outros são professores; alguns praticam o que antigamente se chamava atos de comércio.

É necessário, em primeiro lugar, que observemos a regra elementar sobre atividades desse tipo: **servidor público não pode 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, X, da Lei nº 8.112/90).**

Se você, de alguma maneira, não tem se adequando a essa regra, é bom tentar corrigir o problema. Caso a Administração tome conhecimento dela, terá – obrigatoriamente – que instaurar PAD e a pena aplicável para esse tipo de situação é a de demissão.

Outro caso que preocupa bastante no que se refere esse tópico são as atividades de magistério, especialmente o privado.

Fique atento a seis particularidades para esse caso:

- a) a necessidade de se ter compatibilidade de horários (art. 117, XVIII, da Lei nº 8.112/90);
- b) a impossibilidade de uso nessas atividades de material institucional (art. 117, XVI, da Lei nº 8.112/90);
- c) a necessidade de guardar sigilo sobre assunto da repartição (art. 116, VIII, e art. 132, IX, ambos da Lei nº 8.112/90);
- d) a obrigatoriedade de se manter a produtividade interna (art. 117, IV, da Lei nº 8.112/90);
- e) o risco de se incidir em alguma situação de conflito de interesse (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90); e
- f) o máximo de cautela possível para que eventuais contratações externas ocorram dentro de rigorosos padrões éticos (art. 117, IV, e art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90).

Difícilmente teremos problemas se observarmos essas particularidades. Se desrespeitadas, o PAD será medida inevitável.

(Atenção: é vedada a constituição de MEI por servidor público federal. Eventual fraude tributária, se identificada, será encaminhada à Fazenda Pública).

Diante de todo o exposto, conclui-se que:

- I - No âmbito da Administração Pública, a constituição de MEI nos moldes da Lei Complementar nº 123/2006 é vedada pela legislação ao servidor público federal, pois o desempenho das atividades destinadas ao MEI exige, via de regra, personalidade e habitualidade no exercício da atividade econômica, incidindo portanto na proibição disciplinar prevista pelo artigo 117, inciso X, Lei nº 8.112/1990.
- II - Caso a constituição de MEI seja justificada pelo agente como forma de viabilizar sua prestação de serviços para determinada instituição, ocorrendo vínculo de natureza empregatícia, cabe à Corregedoria verificar se a atividade por ele desempenhada não configura conflito de interesses nos moldes da Lei nº 12.813/2013 e se há compatibilidade com o desempenho das funções referentes ao cargo público, para afastar a ocorrência de ilícito disciplinar.
- III - Presentes indícios de fraude tributária na contratação do MEI, cabe à Corregedoria oficiar aos órgãos competentes para adoção das providências cabíveis no tocante ao recolhimento de verbas previdenciárias e trabalhistas.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Tício, em uma reunião de trabalho, discorda da opinião de seu colega, Mévio, e no meio do debate começa a insultá-lo, chamando Mévio de “burro” e dizendo que ele tem dificuldades de raciocínio. O que Tício deve fazer?

 Pedir desculpas para Mévio e se comprometer a não repetir esse comportamento.

Não é legal nem ético deixar de tratar com urbanidade as pessoas no ambiente de trabalho.

Lei nº 8.112/90 (art. 116, XI)

FIQUE ATENTO!
Condutas impróprias
são passíveis de apuração disciplinar.



Conhece uma situação
com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O nosso ambiente de trabalho e os nossos colegas merecem muito respeito. Passamos boa parte do nosso tempo juntos, dividimos problemas e compartilhamos alegrias.

Precisamos conviver de forma harmoniosa, compreender as diferenças e estarmos sempre abertos para crescermos e aprendermos com os demais.

Condutas que vão de encontro a essas premissas, degradando o nosso ambiente de trabalho e as relações que dele decorrem, não são aceitáveis, e, caso ocorram, podem muito bem caracterizar a prática de infração disciplinar.

As possibilidades de enquadramentos para esse caso 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); e, 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 até uma situação de demissão.

Para os casos simples, é possível a celebração de TAC. Para os casos mais graves, ofensa física e improbidade administrativa, o PAD é a única alternativa possível.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

CADEIA DE COMANDO

Comumente, Tício apresenta dificuldades em desempenhar determinadas atividades do seu setor. Mévio seu chefe, inscreveu Tício em um curso de capacitação sobre o assunto que ele apresenta dificuldades. O que Tício deve fazer?

-  Aceitar fazer o curso que foi indicado pelo chefe. Não é legal nem ético desrespeitar ordens e comandos, sem uma justificativa legítima para a recusa.

Lei nº 8.112/90, art. 116, IV
Lei nº 8.112/90, art. 117, IV
Lei nº 8.112/90, art. 132, VI

Conhece uma situação com dilema ético? Denuncie pelo e-Ouv!

FIQUE ATENTO!
Condutas impróprias são passíveis de apuração disciplinar.



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



CADEIA DE COMANDO

Trabalhamos em um ambiente que possui inúmeras cadeias de comando. Esses comandos são essenciais para que possamos manter as institucionalidades e nos movimentar todos numa mesma direção.

O servidor que desrespeita os comandos e as ordens que lhe são dadas pratica infração disciplinar.

Temos inúmeros exemplos de descumprimento de ordem.

Os dois mais comuns são as recusas a participar de capacitação ou mesmo de executar determinados trabalhos.

Se não houver justificativa legítima para recusas desse tipo, a infração estará caracterizada.

Há três possibilidades distintas de enquadramento para esses casos: a) descumprimento do dever de cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais (art. 116, IV, da Lei nº 8.112/90); b) opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço (art. 117, IV, da Lei nº 8.112/90); c) insubordinação grave em serviço (art. 132, VI, da Lei nº 8.112/90).

As consequências de cada um desses enquadramentos são distintas.

As duas primeiras, podem gerar a aplicação de advertência ou suspensão.

A última, exige a instauração de PAD e pode justificar uma eventual demissão.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

REDES SOCIAIS

O órgão tem um posicionamento sobre determinado assunto que Mévio discorda. O que Mévio deve fazer?

✓ *Levar a sugestão aos superiores ou utilizar o Fala.BR para fazer sua sugestão.*

Não é legal nem ético fazer postagens inapropriadas em redes sociais que atinjam a credibilidade do órgão.

*Guia de Conduta nas redes sociais da CGU, 2019
Lei nº 8.112/90, art. 116, II
Lei nº 8.112/90, art. 116, III*

FIQUE ATENTO!
Condutas impróprias
são passíveis de apuração disciplinar.

Conhece uma situação
com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!



REDES SOCIAIS

Essa infração nem chega a ser comum, mas ocorre de tempos em tempos.

Aqui a nossa preocupação maior é com a imagem do nosso órgão.

A imagem pública de uma instituição é um dos seus bens mais preciosos.

Precisamos zelar (e muito!) por essa condição, evitando a disseminação de informações e impressões pessoais que possam de alguma maneira afetar a reputação da Instituição.

Observe-se que não se quer impedir o servidor de se expressar ou de manifestar as suas opiniões.

O que se pretende é tão somente que todos tenhamos o máximo cuidado nas nossas publicações, de modo a não incidir em comentários e postagens que possam difamar colegas ou atingir a nossa própria credibilidade, principalmente quando as afirmações não apresentarem qualquer embasamento probatório.

Lembre-se sempre que estão à disposição do servidor diversos canais para formulação de críticas, reclamações, sugestões e mesmo apresentação de denúncias.

Críticas inapropriadas ao nosso órgão em redes sociais podem caracterizar o descumprimento do dever de ser leal às instituições (art. 116, II, da Lei nº 8.112/90) e de observar as normas legais e regulamentares (art. 116, III, da Lei nº 8.112/90).

A punição para a espécie, a princípio, é simples: advertência ou suspensão, por regra. É possível a celebração de TAC para esse tipo de infração.

ÉTICA VIVA CORREIÇÃO

ATESTADO MÉDICO

Tício, está se sentindo indisposto para trabalhar, mas não queria ir ao hospital pois o atendimento é demorado. O que Tício deve fazer?

- ✓ *Ir ao hospital para ser atendido e pegar seu atestado médico, caso necessário.*

Não é legal, nem ético apresentar atestados inidôneos

Lei nº 8.112/90 (art. 132, IV)

FIQUE ATENTO!

Condutas impróprias
são passíveis de apuração disciplinar.



*Conhece uma situação
com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!*



ATESTADOS MÉDICOS

Na Corregedoria-Geral da União já se teve notícias negativas em relação a atestados médicos apresentados: troca de datas, adulteração de prazo, falsificação de assinaturas, documentos subscritos por não médicos e, até mesmo, atestados contraditórios com imagens postadas em redes sociais.

As consequências de atos desse tipo são gravíssimas.

A princípio, se entende que eles caracterizam ato de improbidade administrativa (art. 132, IV, da Lei nº 8.112/90), situação, invariavelmente, punível com a penalidade de demissão.

Repare que, sob muitos aspectos, esse tipo de conduta pode vir até mesmo a caracterizar a prática de infração penal.



**Conhece uma situação com dilema ético?
Denuncie pelo e-Ouv!**



INSTITUTO FEDERAL
Mato Grosso