



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
CONTROLADORIA E OUVIDORIA  
GERAL DO ESTADO

MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



## I Oficina de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.

A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



## Primeiramente... Harmonizar entendimentos...

- ✓ Conceito de denúncia no Executivo federal...
- ✓ O que é denúncia?
- ✓ O que é representação?
- ✓ Estrutura do:
  - Sistema de Correição do Executivo federal;
  - Sistema de Ouvidoria do Executivo federal; e
  - do MGI.

A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



## O que é Denúncia?

- **É a comunicação da prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes: (\*)**
  - **auditoria;**
  - **corregedoria;**
  - **comissão de ética;**
  - **ou autoridade investida para a questão.**

A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



## Denúncia x Representação

### Qual a diferença?

- Representação
  - Lei nº 8.112, de 1990;
  - É a 'denúncia' feita por servidor público em razão das respectivas atribuições;
  - Vai direto para a Corregedoria.
  
- Denúncia
  - Lei nº 13.460, de 2017;
  - Decreto nº 9.492, de 2018;
  - É a 'denúncia' feita por usuário de serviço público;
  - Necessariamente tem que ser, primeiramente, direcionada para a Ouvidoria (Fala.BR).

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



### As ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- ✓ No MGI é fomentada pelo Programa Pró-Integridade.

O Pró-Integridade corresponde ao esforço comprometido das 6 instâncias de Integridade do MGI que o compõem, a saber: a Assessoria de Participação Social e Diversidade, a Comissão de Ética, a Ouvidoria, a Secretaria de Serviços Compartilhados, a Assessoria de Controle Interno e a Corregedoria que juntas trabalham em prol do fortalecimento da cultura de integridade, da promoção da ética e do respeito absoluto à diversidade, bem como da disseminação das boas práticas de gestão de riscos e transparência para alcance de todas as pessoas que atuam no MGI.

Fonte: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/pro-integridade>

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.

Pró-Integridade / MGI



### Assessoria de Participação Social e Diversidade

- Assessoria a Ministra de Estado quanto às competências na formulação de políticas e diretrizes para a promoção da participação social e a igualdade de gênero, étnica e racial; a proteção dos direitos humanos; e o enfrentamento de desigualdades sociais e regionais.

### Corregedoria

- Apura a ocorrência de ilícitos administrativos e irregularidades praticadas pelos servidores do Ministério e aplica as necessárias penalidades;
- Na esfera preventiva elabora relatórios gerenciais com base em ocorrências passadas e Assessoria de realiza capacitações para prevenir novas irregularidades.

### Ouvidoria

- Promove a cultura da transparência e do acesso à informação;
- Gerencia os canais de recepção de denúncias (ex.: falabr.com.br);
- Fomenta o fortalecimento da interação do Ministério com a Sociedade.

### Comissão de Ética

- Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- Apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes;
- Orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor;
- Analisar as consultas de conflitos de interesse e pedidos de autorização para o exercício da atividade privada.

### Secretaria de Serviços Compartilhados

- Coordena, supervisiona a implementação e difunde as diretrizes de governança e de gestão de riscos, bem como atua no sistema de comunicação interna do Ministério.
- Supervisiona as ações relativas à gestão da informação e à promoção da transparência.

### Assessoria Especial de Controle Interno

- Fomenta, orienta e dá suporte às ações de gestão de riscos à integridade;
- Acompanha e dá suporte para o cumprimento de determinações e recomendações de órgãos de controle (TCU e CGU), bem como prevém assessoramento em controle interno.

O Programa Pró-Integridade do MGI também atua na prevenção e no combate ao assédio e discriminação e 'integra' várias instâncias, dentre elas a Corregedoria.

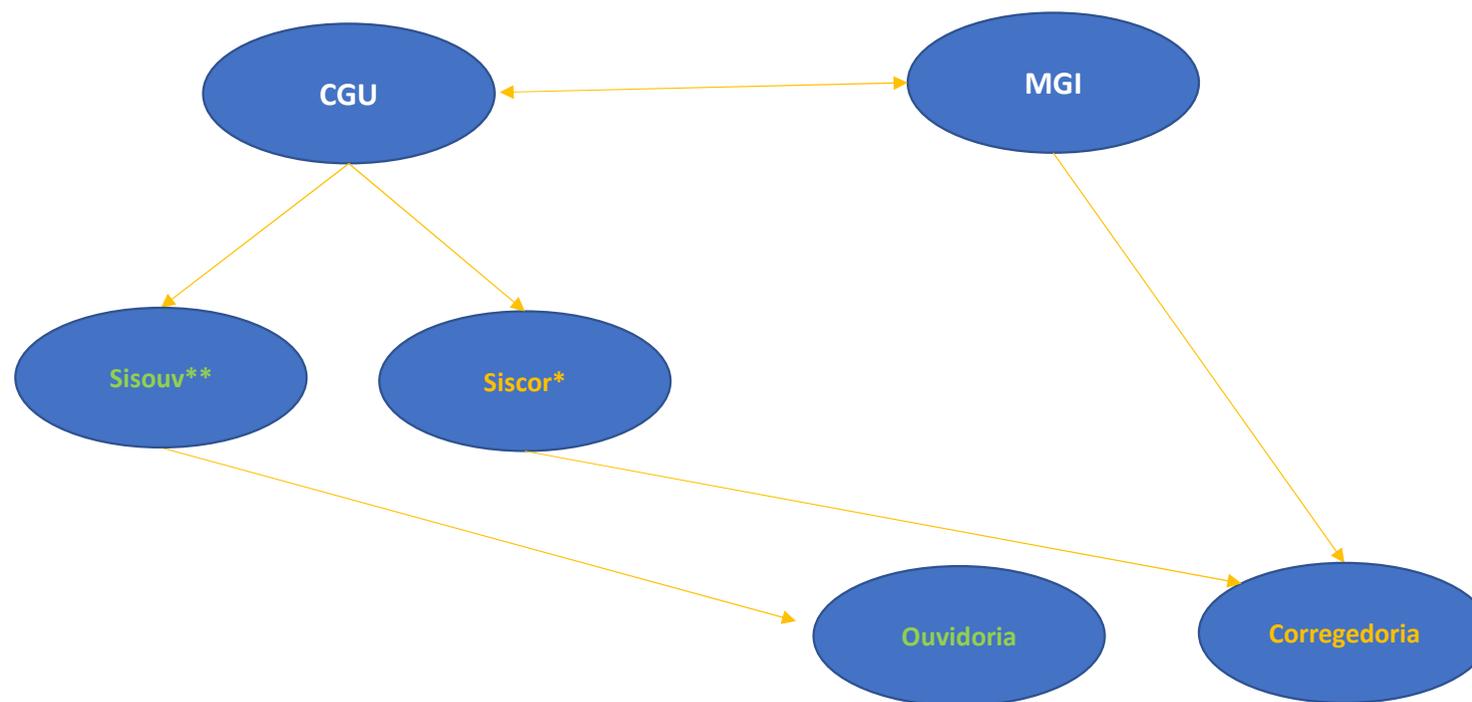
A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



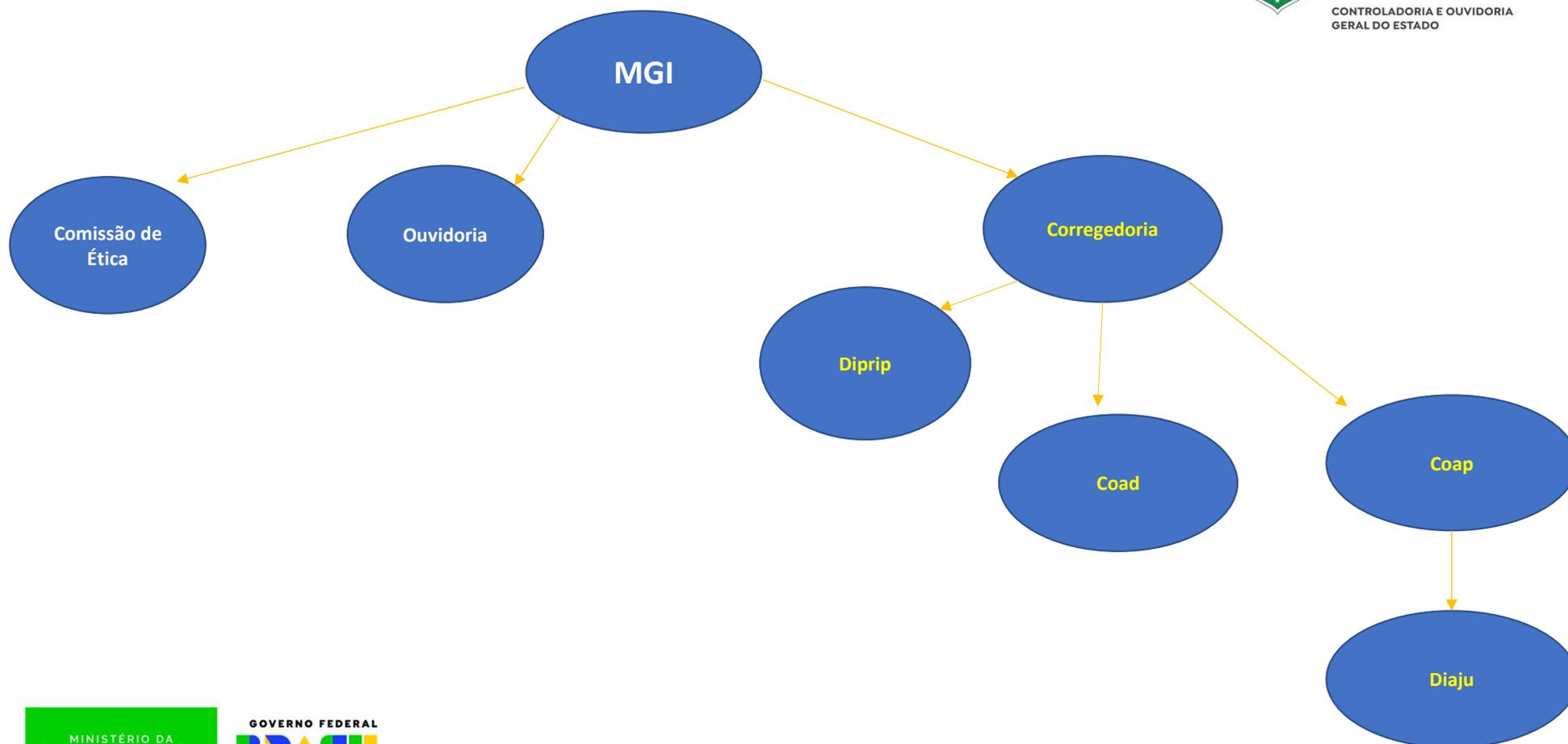
✓ Estruturas do:

- Sistema de Correição do Executivo federal;
- Sistema de Ouvidoria do Executivo federal; e
- do MGI.

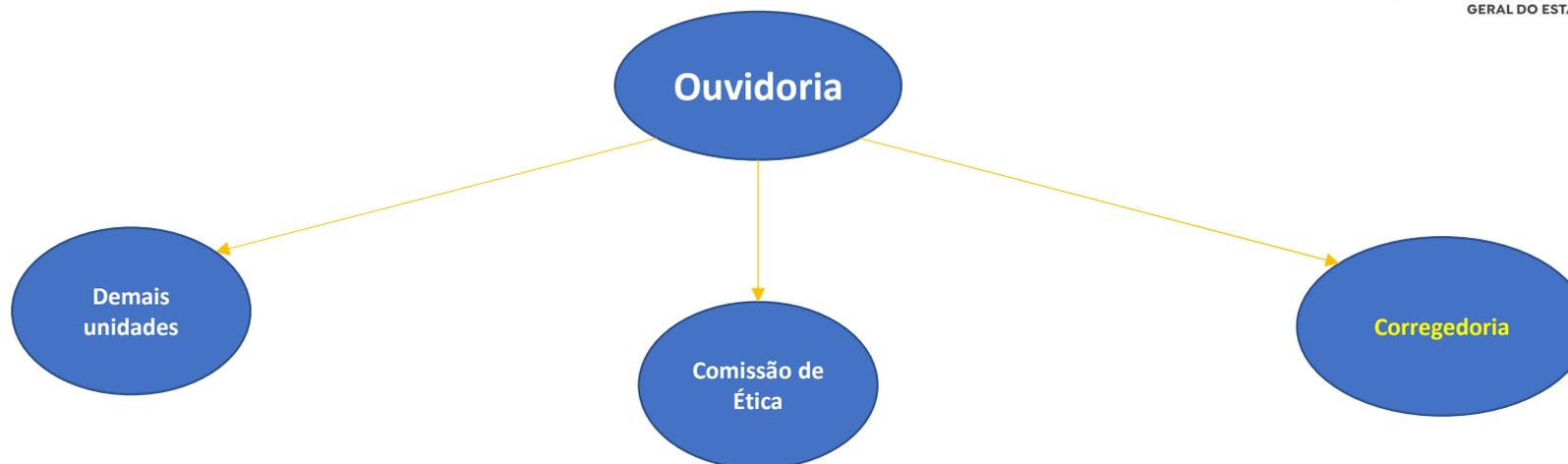
## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



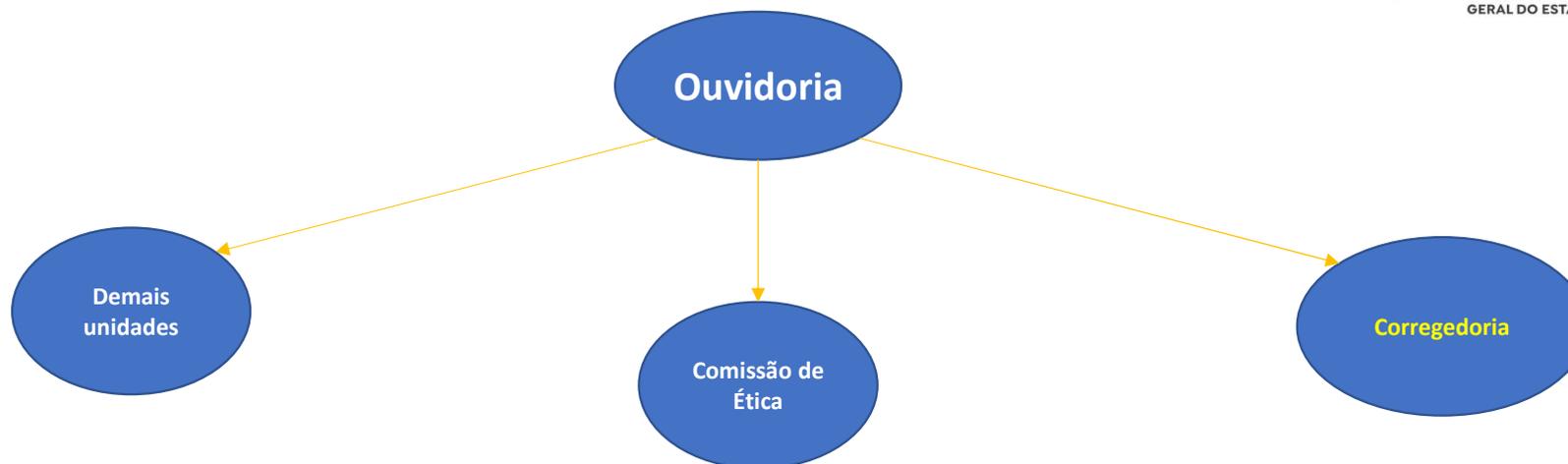
## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



Atua por meio da Plataforma Fala.BR.

- promove análise preliminar da denúncia, para verificar se há elementos mínimos de convicção para poder tramitar para as unidades de apuração (art. 22 do Decreto nº 9.492/2018);
- ausência de elementos: devolve para o denunciante, para que este complemente;
- ausência da complementação: encerra;
- tendo elementos: tramita para unidade, que tem prazo para responder se recebe ou não;
- retorna para o denunciante informando acerca da recepção ou não pela unidade apuratória e encerra a manifestação;
- se denunciante quiser saber informações sobre a denúncia: necessariamente entrar com pedido de acesso à informação, via função específica no Fala.BR.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



Ainda tem que se atentar para:

Normas que tratam da proteção aos dados do denunciante (Decreto nº 10.159, de 2019);

No Executivo federal dado do denunciante é protegido por exatos 100 anos;

Pseudonimizar caso verifique elementos que possam identificar o denunciante – atenção: é quaisquer dados, que pode estar nos campos do sistema ou dentro do texto da denúncia!

Nunca tramita para as unidades de apuração o texto integral, sempre vai pseudonimizado;

Unidade de apuração solicita os dados, se necessário, em razão do princípio da 'necessidade de conhecer'. Contudo, quem tiver conhecimento de dado de denunciante se vincula da responsabilização de resguardá-lo.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
CONTROLADORIA E OUVIDORIA  
GERAL DO ESTADO



## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



Principal base normativa: Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Obs.: **esta Lei não define o que é assédio moral, sexual ou discriminação.**

Art. 116 – que trata dos deveres

As violações dos deveres podem implicar na aplicação das penas de advertência e suspensão até 90 dias.

Art. 117 – que trata das proibições

As violações das proibições podem implicar na aplicação das penas de advertência, suspensão até 90 dias e as capitais [demissão, cassação de aposentadoria e destituição de cargo em comissão].

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.

Art. 116. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
CONTROLADORIA E OUVIDORIA  
GERAL DO ESTADO



## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



### Art. 117 Das proibições

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou mandatário;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos:

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



A Lei nº 8.112, de 1990, não conceitua o que é assédio moral!

### Como tratar então?



Seguimos as orientações da Corregedoria-Geral da União (CRG), enquanto órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo federal (Siscor).

**Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU** [é o que se tem de mais atual no Executivo federal]

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

- ✓ Assédio moral;
- ✓ Discriminação;
- ✓ Outras condutas de impróprias nas relações interpessoais de trabalho; e
- ✓ O que não é conduta passível de se enquadrar como ilícito disciplinar.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



A Lei nº 8.112, de 1990, não conceitua o que é assédio moral!

### Como tratar então?



Seguimos as orientações da Corregedoria-Geral da União (CRG), enquanto órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo federal (Siscor).

**Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU** [é o que se tem de mais atual no Executivo federal]

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

*4.3.8. De todos os conceitos e definições analisados, podem-se extrair três elementos minimamente estáveis, que devem necessariamente ser verificados para constatar-se a ocorrência efetiva de assédio moral. Primeiramente, trata-se de uma **ação ou de um conjunto de ações**, de conduta(s) comissiva(s) – com a ressalva do assédio moral organizacional, também caracterizado a partir de omissões, como transcrito no item 4.3.5 –, **normalmente reiteradas**, mas sem prejuízo de que condutas isoladas muito ofensivas, humilhantes ou degradantes também possam ser colocadas como tal.*

(negritamos e grifamos)

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

*4.3.9. O segundo elemento caracterizador do assédio moral é a **ofensa à dignidade de alguém**, agente público (subordinado ou não do responsável pela conduta) ou colaborador da Administração Pública (como é o caso de funcionários ou funcionárias terceirizadas, por exemplo). Note-se que, para a configuração do assédio, é necessário apenas o efeito de ofensa à dignidade, não sendo essencial para a configuração do tipo infracional o dolo específico de ofender a dignidade de alguém. Entretanto, esse dolo específico da conduta (intenção de humilhar, atingir a dignidade da vítima), embora não seja essencial para a conceituação do assédio, assume papel determinante na apuração da gravidade da conduta.*

(grifei)

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

*4.3.10. Por fim, o terceiro elemento caracterizador do assédio moral é o **efeito** (mais uma vez, valem as considerações sobre dolo específico tecidas no item 4.3.9) **de degradação do ambiente ou das relações de trabalho**, o que inevitavelmente gera consequências danosas ao desenvolvimento profissional da vítima, à qualidade de vida no trabalho das pessoas que exercem suas funções no ambiente deteriorado e, por consequência, à qualidade do serviço público prestado.*

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

**Em resumo:** para caracterizar o assédio moral tem-se que constatar os **três elementos** abaixo:

Primeiro elemento: em regra é reiterado;

Segundo elemento: ofensa à dignidade de alguém;

Terceiro elemento: efeito degradante do ambiente ou da relação de trabalho.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

### O que não é assédio moral?

*...pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que **não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais**, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correccional.*

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.



### O que não é assédio moral?

4.3.11. ...quatro situações que não se configuram como assédio, que são\*:

*...condições inadequadas de trabalho, desde que não seja direcionado a apenas um grupo, mas sim em virtude de carência de recursos;*

*...cobranças de trabalho;*

*...situações pontuais isoladas, mesmo que seja um comportamento que, se realizado com habitualidade, possa ser configurado assédio; e*

*...situações conflituosas, desde que tratadas com diálogo".*

\*Relatório *Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual*, do Tribunal de Contas da União

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

### O que não é assédio moral?

#### Guia Lilás:

- Lembrar que: situações isoladas podem causar 'dano moral' [e isto deve ser visto no âmbito da Justiça] e não 'assédio moral'.

Não confundir

Dano moral x Assédio moral

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

### Assédio moral x Discriminação

Atenção, são condutas diferentes!

4.53. [...]

*...Em ambos os casos, todavia, **não é necessário haver qualquer relação hierárquica entre vítima e agressor**, podendo o assédio moral e a discriminação manifestarem-se de forma vertical (quando há relação de hierarquia), horizontal (entre pessoas sem relação de hierarquização) ou mista (quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada/discriminada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação).*

(negritamos)

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



Como tratar então?

...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.



### Assédio moral x Discriminação

“...**discriminação**, essa conduta ofensiva se vale de qualquer condição específica da pessoa ofendida, tal como etnia, origem nacional, orientação sexual ou de gênero, dentre muitos outros fatores”

“...abrange qualquer conduta punível praticada contra servidores, outros colaboradores ou até mesmo contra usuários de serviços públicos e cidadãos em geral, desde que essa conduta guarde relação com o exercício das funções por parte do ofensor, ou ocorra no ambiente de trabalho...” [é contra qualquer pessoa, seja da Adm. Pub. ou não].

“...**assédio moral**, a conduta ofensiva se baseia em comportamentos geralmente reiterados relacionados ao exercício das funções, que contribuam de forma grave e relevante para a deterioração do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida”

“...por estar relacionado à degradação das condições de trabalho, abrange condutas que atingem apenas outros servidores públicos ou demais colaboradores da Administração Pública (terceirizados, estagiários, etc.)...”

(grifo e negrito nosso)

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

### Assédio moral x outras condutas impróprias na relação de trabalho

4.6.1. *Existem condutas problemáticas do ponto de vista das relações interpessoais que, apesar de causarem prejuízo ao ambiente de trabalho e ao bom andamento da atuação administrativa, bem como causarem incômodo ou constrangimento a outras pessoas, não se revestem de um grau relevante de gravidade, de danos à dignidade e de constrangimento e humilhação, a ponto de justificar seu enquadramento nas hipóteses mais gravosas de assédio moral e discriminação. É o caso, por exemplo, de a) manifestações de despreço, feitas de forma isolada ou sem maior repercussão; b) falas problemáticas ou até discriminatórias, mas construídas de forma abstrata, que não tenham um "alvo" determinado, não se dirijam a uma vítima concreta e específica; c) cobranças desproporcionais de produtividade ou entrega; d) formas mais ríspidas de tratamento; e) condutas culposas, tais como o assédio institucional ou organizacional, nos termos definidos no item 4.3.5, dentre outros casos[20].*

(grifei)

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

Enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação em ambiente laboral.

### Novos termos para caracterização das condutas...

Usar os termos "**assédio moral**" e "**discriminação**"

Apenas para as **condutas graves**.

Usar a expressão "**outras condutas de impróprias nas relações interpessoais de trabalho**", ou expressão similar

Para os demais casos de **condutas de médio ou baixo grau de reprovabilidade**, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, mas que não configuram grave ofensa à moralidade administrativa nem afronta direta aos bens jurídicos.

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



...Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU

| Gradação das Penas nas Condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho (Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU) |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Conduta   | Gradação  | Enquadramento   | Consequência Consequência (atuação recomendada para a Administração Pública) |
| Assédio moral   | Conduta grave. Situações: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física.                | Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos acima analisados)  | Aplicação de sanção disciplinar <b>expulsiva</b>                             |
| Discriminação   | Conduta grave. Situações: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. | Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos acima analisados)  | Aplicação de sanção disciplinar <b>expulsiva</b>                             |
| Outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho.  | Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade do ofendido ou a direitos fundamentais. São condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias.  | Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrência na proibição prevista no art. 117, inciso V (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto) | Aplicação de penas de <b>advertência</b> e <b>suspensão</b> até 90 dias      |

## A admissibilidade de denúncia e representação no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI): uma abordagem da Corregedoria.



### Material e links:

Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG/CGU: < <https://repositorio.cgu.gov.br/> >;

Página da Corregedoria no Site Oficial do MGI: < <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/corregedoria> >;

Pró-Integridade: < <https://www.gov.br/gestao/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/pro-integridade> >;

# Obrigado!

[claudio.hermann@gestao.gov.br](mailto:claudio.hermann@gestao.gov.br)  
[correg.mgi@gestao.gov.br](mailto:correg.mgi@gestao.gov.br)

Corregedoria/MGI

Telefone: (61) 2020.5382

MINISTÉRIO DA  
GESTÃO E DA INOVAÇÃO  
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



**CEARÁ**  
GOVERNO DO ESTADO  
CONTROLADORIA E OUVIDORIA  
GERAL DO ESTADO

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO