



MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA  
GABINETE DO MINISTRO  
CORREGEDORIA

DOCUMENTO Nº 2294048/2020/CORREG/GM

Brasília, 26 de fevereiro de  
2020.

Processo nº 50000.010745/2020-15

Interessado: CORREGEDORIA, Corregedoria do Ministério da Infraestrutura, CGU -  
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

FICHA DE INSCRIÇÃO
<b>Órgão/Entidade:</b> Corregedoria do Ministério da Infraestrutura - MINFRA
<b>Titular da Corregedoria:</b> Cláudio Henrique Fernandes Paiva
<b>E-mail:</b> corregedoria@infraestrutura.gov.br
<b>Telefones:</b> (61) 2029-7609
<b>Município/UF:</b> Brasília/DF
<b>Poder</b> <input checked="" type="checkbox"/> Executivo <input type="checkbox"/> Legislativo <input type="checkbox"/> Judiciário
<b>Ente</b> <input checked="" type="checkbox"/> Federal <input type="checkbox"/> Estadual <input type="checkbox"/> Municipal
<b>Categoria:</b>
<input type="checkbox"/> Apuração de Responsabilidade de Agentes Públicos
<input type="checkbox"/> Apuração de Responsabilidade de Entes Privados
<input checked="" type="checkbox"/> Inovação

## PRÁTICA

### 1. TÍTULO: COMITÊ TÉCNICO DE CORREIÇÃO - CTC

### 2. DESCRIÇÃO DA PRÁTICA

O Comitê Técnico de Correição - CTC, foi instituído pela Portaria 951, de 21 de novembro de 2017 (Anexo I – Portaria de Instauração CTC), tendo como finalidade promover o aperfeiçoamento técnico das atividades de correição e a integração entre os setores do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil.

O CTC tem como integrantes o Corregedor do Ministério da Infraestrutura, que o presidirá, e os Corregedores e os Coordenadores de Comissão Permanente Disciplinar dos órgãos vinculados e das entidades supervisionadas:

Entidades Vinculadas:

a) autarquias:

Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT;

Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT;  
Agência Nacional de Transportes Aquaviários - ANTAQ;  
Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC;

b) empresas públicas:

VALEC - Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.;  
Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária - Infraero; e  
Empresa de Planejamento e Logística - EPL;

c) sociedades de economia mista:

Companhia Docas do Ceará - CDC;  
Companhia das Docas do Estado da Bahia - CODEBA;  
Companhia Docas do Espírito Santo - CODESA;  
Companhia Docas do Estado de São Paulo - CODESP;  
Companhia Docas do Pará - CDP;  
Companhia Docas do Rio Grande do Norte - CODERN;  
Companhia Docas do Rio de Janeiro - CDRJ; e  
Companhia Docas do Maranhão - CODOMAR.

Poderão, ainda, ser convidados a participar das reuniões do CTC, na condição de ouvintes ou palestrantes representantes da Corregedoria-Geral da União, das Consultorias Jurídicas e da Rede de Controle do Sistema Transportes.

Quanto as competências do Comitê Técnico de Correição elas não transbordam do quadro objetivo das competências das Corregedorias individualmente tratadas, portanto, são passíveis de serem acumuladas por todas sem prejuízo:

- Fomentar estudos e debates que contribuam para o aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de correição
- Disseminar, de forma generalizada, o conhecimento e reflexão preventiva da ocorrência de falhas e impropriedades que possam resultar em procedimento correcional;
- Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correcionais dos órgãos e entidades do MInfra, objetivando a assimilação de novos conhecimentos técnicos e a atualização de normativos e jurisprudências;
- Promover a integração das unidades de correição dos órgãos e entidades do MInfra; nas situações em que seja recomendada atuação conjunta;
- Propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgão e entidades do MInfra;
- Estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares, bem como opinar quanto ao alcance, a pertinência, a qualidade e a legalidade das propostas;
- Promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correcionais;

Dos assuntos levantados nas reuniões do CTC, resultaram as seguintes iniciativas:

1. Incentivo na criação da Corregedoria da Companhia Docas da Bahia – CODEBA, criada em 30/07/2018, por meio da Portaria/DPR nº 118. Anexo III – Portaria CODEBA.
2. Início da utilização do Sistema CGU-PAD por algumas Companhias Docas (Rio de Janeiro, Pará e

Bahia); incentivo à realização de treinamento para utilização do Sistema CGU-PAD.

3. Capacitação e treinamento, visando o aprimoramento da matéria disciplinar junto aos membros de comissões, servidores das Corregedorias, dirigentes dos órgãos desta pasta e vinculadas. Anexo IV – Tabela Capacitação e Gráfico.
4. Como forma de colaborar com o Programa de Fomento à Integridade, a Corregedoria, a Comissão de Ética, a Ouvidoria e a ASCOM, lançaram a Campanha de Prevenção ao Assédio Moral, veiculados por exposição, e-mail e site institucional, e o material de divulgação foi compartilhado entre todos integrantes do CTC, para replicação nos órgãos representados. Anexo V – Campanha Assédio Moral e Anexo
5. Numa segunda etapa foi divulgada no site deste Ministério, uma Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral, também compartilhado entre os integrantes e replicação nos órgãos representados. Anexo VI – Cartilha Assédio Moral.
6. Apresentação dos estudos para reuniões com os gestores das áreas do MINFRA e vinculadas. Anexo VII – Apresentação Membros de Comissões e Anexo VIII – Apresentação DNIT.
7. Implementação de sistemas de fiscalização mais atuantes, monitoramento dos procedimentos disciplinares mensalmente, com relatórios para o Corregedor publicados no site <https://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html> 9 (para replicação nos órgãos representados)
8. Estudo dos fatos investigados no período de 2013 a 2019 visando prevenção, integridade e efetividade, com ampla divulgação para replicação nos órgãos representados.

#### Estudo dos fatos investigados no período de 2013 a 2019 - Mapeamento das áreas de risco no MINFRA e suas vinculadas.

Com o objetivo de contribuir para a gestão de risco e boa governança do MINFRA, foi feito um estudo sobre os procedimentos disciplinares julgados no lapso temporal de 2013 a 2017, que está publicado no site do Ministério da Infraestrutura em Corregedoria em números – trabalhos de prevenção <https://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>

Dos 254 processos analisados, 64% foi resultado de apurações feitas para outros órgãos, e 32% no âmbito do MINFRA. Vale observar que o percentual de processos oriundos do DNER e do DNIT perfazem um total de 47%. Anexo IX – Gráfico origem.

No que diz respeito às áreas mapeadas, 82 processos pesquisados no âmbito do MTPA/MINFRA no período de 2013 a 2019, verificamos que 88% referem-se à Subsecretaria de Assuntos Administrativos – SAAD, atualmente Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração – SPOA. Observa-se ainda, que 70% são da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas – COGEP. Anexo X – Gráfico área – MINFRA.

Do total dos 67 processos analisados, do Departamento Nacional de Estradas de Rodagem - DNER, as áreas mais relevantes são a Diretoria Geral – DG, a Procuradoria Geral - PG, a Diretoria de Engenharia Rodoviária – DER, a Diretoria de Administração e Finanças – DAF e a Diretoria de Operações Rodoviárias – DOR. Anexo XI – Gráfico área – DNER.

No que se refere ao DNIT, analisamos 54 processos, dos quais, 48 processos referem-se as áreas mais comprometidas: a Diretoria Geral - DG, a Diretoria de Infraestrutura Rodoviária – DIR, a Diretoria de Administração e Finanças – DAF e a Diretoria Colegiada-DC. Anexo XII - Gráfico área – DNIT.

Quanto aos 67 processos oriundos do DNER os principais fatos investigados foram: despesa sem prévio empenho, dispensa de licitação, sobrepreço, termo aditivo, precatórios e fiscalização. Anexo XIV - Fato investigado - DNER

Do total de 54 processos do DNIT, os fatos investigados mais relevantes, foram: fiscalização, sobrepreço, prestação de serviços sem cobertura contratual, dispensa de licitação, valer-se do cargo, licença ambiental e edital de licitação. Anexo XV - Fato investigado - DNIT

Na análise dos fatos investigados no âmbito do MINFRA, dos 82 processos, os fatos mais relevantes tratam de: abandono de emprego, pensão, inassiduidade de servidor, auxílio transporte, assédio moral/sexual, condenação penal, desaparecimento de bens, e sócio de empresa. Anexo XIII – Fato investigado – MINFRA

Verificou-se que os problemas nos procedimentos de Licitação e Contratos representam um alto percentual de trabalho correcional, tanto no âmbito do DNER como do DNIT.

Observa-se que muitos destes fatos investigados ou irregularidades podem ser atribuídos à má gestão, ao descumprimento de formalidades legais, sendo que parcela menor se refere a atos dolosos, que resultaram em algum tipo de punição

Da análise dos gráficos fizemos o mapeamento das áreas de risco no MINFRA e suas vinculadas no que diz respeito a replicação dos mesmos fatos apurados no lapso temporal abrangido pelo estudo.

A partir de então pudemos traçar as ações a serem desenvolvidas com os gestores das áreas e no âmbito da Corregedoria para dar mais efetividade ao trabalho administrativo com o constante controle e gerenciamento das informações e dos trabalhos apuratórios em si.

Visando a capacitação, treinamento e o aprimoramento da matéria disciplinar junto aos membros de comissões, servidores das Corregedorias e dirigentes dos órgãos desta pasta e vinculadas, foram realizados os seguintes eventos:

- Aperfeiçoamento da Atividade Correcional nas Corregedorias Seccionais em 21/02/2018 – 25 participantes – Palestrante: Fabian Gilbert;
- Curso de atualização e capacitação em PAD – 26 a 28/02/2018 - 34 participantes – Palestrante: Fabian Gilbert;
- Modulo Integridade - 09/04/2018 – 20 participantes – Palestrante: Tatiana Spinelli;
- Curso de Planejamento, Licitações Contratos Administrativos – 09 a 10/07/2018 – 41 participantes – Palestrante: Daniele Michel;
- Juízo de Admissibilidade – 12 a 13/07/2018 - 45 participantes – Palestrante: Daniele Michel;
- Estudos dos Enunciados da CGU – 18/10/2018 – 16 participantes – Palestrante: Carla Cotta;
- Jurisprudência sobre processo disciplinar no STJ – 30/10/2018 – 14 participantes – Palestrante: Edilson Francisco;
- Palestra com o tema Lei de abuso de autoridade – Palestrante: Gilberto Waller – 12/02/2020 – 63 participantes;
- Palestra com o tema Juízo de Admissibilidade / Matriz de Responsabilidade – Palestrante: Fabian Maia – 63 participantes;

Além das reuniões, e com a finalidade fomentar estudos, debates de forma rápida e célere, facilitando a comunicação interna, criou-se o e-mail institucional do CTC ([ctc@infraestrutura.gov.br](mailto:ctc@infraestrutura.gov.br)), bem como o grupo de conversa com a ferramenta WhatsApp. Ressalta-se que por meio desses dispositivos várias dúvidas e aflições que permeiam a área correcional já foram compartilhadas e muitas vezes alcançadas soluções para auxiliar os casos concretos.

### **3. HISTÓRICO DE IMPLEMENTAÇÃO**

O Comitê Técnico de Correição (CTC) foi criado por meio da Portaria 951, de 21 de novembro de 2017, composto por órgãos vinculados e entidades supervisionadas do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, atualmente Ministério da Infraestrutura.

Em face da Reforma Ministerial, e como medida necessária para cumprimento das obrigações dispostas no Decreto nº 9.759, de 11 de abril de 2019, houve edição de novo ato - Portaria 2.870, de 28 de junho de 2019, (Anexo II - Última portaria CTC).

A iniciativa de criação decorreu da necessidade de promover o constante intercâmbio de informações técnicas de correição, tendo o condão de tornar o trabalho disciplinar mais atuante, seja por meio de intercâmbio de informações (criação de processos de gestão do conhecimento) assim como na disseminação de boas práticas.

Neste sentido, estabeleceu-se um fórum permanente de reflexão, diálogo e desenvolvimento, com objetivo de funcionar em rede, com uma visão sistêmica, estabelecendo uma



ação articulada de coordenação e colaboração entre os integrantes do sistema correcional do setor de infraestrutura federal.

A coordenação das atividades da Administração Federal está prevista no art. 6º e 8º, do Decreto-Lei nº 200/67, no mesmo sentido a criação do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (Decreto nº 5.480/05), tem previsão legal no art. 30, do mesmo Decreto-Lei, ou seja, são estruturas e arranjos de gestão, voltados para a maior eficiência da administração pública.

Considera-se ainda, as normas de Governança Pública que preveem a implementação de ações de Integridade e Transparência no Setor Público, em especial as emanadas pela CGU e a Lei nº 13.303/2016, o Decreto nº 8.945/2016 e a Instrução Normativa Conjunta nº 01/2016 MP/CGU.

Desde a sua criação o CTC promoveu 7 (sete) reuniões (<https://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>):

- 1ª Reunião em 22/11/2018 Instauração dos trabalhos – Local: Edifício Sede do MInfra; Anexo XVI - Foto 1ª Reunião.
- 2ª Reunião em 18/12/2017 – Local: Edifício Sede da VALEC;
- 3ª Reunião em 21/02/2018 – Local: Edifício Sede da ANTAQ;
- 4ª Reunião em 09/04/2018 – Local: Edifício Sede do MInfra;
- 5ª Reunião em 15/06/2018 – Local: Edifício Sede do MInfra;
- 6ª Reunião em 22/11/2018 – Local: Edifício Sede do MInfra;
- 7ª Reunião em 12/02/2020 – Local: Edifício Sede da ANTT. Anexo XVII e XVIII - Fotos 7ª Reunião.

Foram tratados temas de relevância na área correcional como: a necessidade da criação de Corregedorias nas Companhias DOCAS; levantamento e organização de normas em cada órgão, para disponibilizá-las ao Comitê; importância da capacitação e treinamento de servidores que trabalham com correição; foi levantada a necessidade de trabalhar o tema assédio moral no âmbito das campanhas preventivas; ressaltou-se a importância da Política de Governança.

Salientou-se a importância do trabalho conjunto visando o fortalecimento do programa de Integridade, nesse sentido, o CTC destaca sempre, a coordenação dos atores, para contribuir com a gestão da integridade, somando-se à Auditoria Interna, à Ouvidoria, à Comissão de Ética, aos Recursos Humanos, ao Jurídico, a Subsecretaria de Gestão e Integridade – SGI, e as demais áreas dos órgãos voltadas para tal fim.

#### **4. RELEVÂNCIA DA PRÁTICA EM RELAÇÃO AOS CRITÉRIOS DO REGULAMENTO.**

O CTC, alinhado à Gestão de Integridade é elemento fundamental da boa governança. Confere às ações dos gestores, legitimidade e confiabilidade, transparência e lisura.

Trabalhando em conjunto, o CTC, a Corregedoria, a Subsecretaria de Gestão e Integridade – SGI, o Controle Interno, a Comissão de Ética, dentre outros conferem a gestão do MINFRA, subsidiada em critérios técnicos consistentes, mais controle, planejamento, transparência, minimização de riscos, gerando significativos ganhos em qualidade na prestação dos serviços públicos e, em consequência, na agregação de Valor Público.

Entre as propostas apresentadas pelo CTC, destacamos algumas: a) disseminar o conhecimento e reflexão sobre o Direito Hierárquico e auxiliar a gestão na atuação preventiva evitando a instauração de procedimento correcional; b) estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correcionais dos órgãos e entidades do MINFRA; c) propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgão e entidades do MINFRA; d) estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares; e) promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correcionais.

As organizações precisam alcançar seus objetivos estratégicos, e, para isso, enfrentam incertezas, as quais podem implicar no surgimento de eventos de riscos.

Desenvolver ação Preventiva identificando riscos é um dos pontos de relevância deste

trabalho, buscando no resgate do passado as diretrizes para o planejamento e implementação, no presente, de ações conjuntas com os gestores de cada área, visando diminuir as fragilidades encontradas.

Faz parte do processo de uma organização, conhecer, avaliar e promover mudanças, para atingir um grau de efetividade que atenda ao interesse público, introduzindo novos comportamentos e estabelecendo novos padrões voltados ao aprimoramento da atividade correcional.

No estudo efetuado no período de 2013 a 2019, envolvendo 254 (duzentos e cinquenta e quatro) processos julgados, constatamos os pontos críticos de cada órgão, cada área, com suas supostas fragilidades.

A elaboração do banco de dados gerou desdobramentos e ações que tornam o trabalho correcional mais eficiente contribuindo para a melhoria gerencial, avanço dos controles internos e externos e aprimoramento de novas práticas que quebram paradigmas para a efetividade do serviço público.

É consenso que prevenindo, corrigindo e editando normas evita-se a repetição dos mesmos erros nas diversas áreas desta pasta e suas vinculadas, como demonstrado na campanha sobre assédio moral, cursos de capacitação e reuniões com as áreas mais problemáticas.

Evitar que as irregularidades aconteçam é mais razoável, econômico e eficiente para a Administração Pública. Observa-se aqui a necessidade de levar este trabalho ao conhecimento dos gestores das diversas áreas do MINFRA e das autarquias vinculadas.

Os dados produzidos no estudo foram colocados à disposição do cidadão, no endereço eletrônico do Ministério, de forma a tornar possível não apenas sua leitura e acompanhamento, mas também sua reutilização em novos projetos, sítios e aplicativos; seu cruzamento com outros dados de diferentes fontes; e sua disposição em visualizações interessantes e esclarecedoras.

Ainda, com base nas estatísticas e gráficos elaborados a partir do banco de dados, a nova gestão tem realizado reuniões de conscientização com a equipe administrativa e as comissões e proporcionado cursos de treinamento e capacitação tendo como objetivo o aperfeiçoamento das atividades correionais.

Acredita-se que esta prática de monitoramento e controle das atividades que permeiam o trabalho disciplinar conduzem ao aprimoramento das apurações e representam uma inovação processual e tecnológica no combate à corrupção por meio de unidades correionais.

Brasília/DF, 26 de fevereiro de 2020.

Declaro que tomei conhecimento do Regulamento do I Concurso de Boas Práticas da Rede de Corregedorias.

**(assinado eletronicamente)**

**Cláudio Henrique Fernandes Paiva**

Corregedor do Ministério da Infraestrutura



Documento assinado eletronicamente por **Cláudio Henrique Fernandes Paiva, Corregedor**, em 28/02/2020, às 10:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 3º, inciso V, da Portaria nº 446/2015 do Ministério dos Transportes.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.infraestrutura.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.infraestrutura.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2294048** e o código CRC **F8F79F98**.



Esplanada dos Ministérios, Bloco R, 1º andar, sala 106 - Bairro Asa Norte  
Brasília/DF, CEP 70044-902  
Telefone: (61) 2029-7609 - [www.infraestrutura.gov.br](http://www.infraestrutura.gov.br)



a) Jubileu de Ouro: efetivo exercício de 35 (trinta e cinco) anos no Serviço Público Federal, sendo 10 (dez) anos no Ministério do Turismo;

b) Jubileu de Prata: efetivo exercício de 20 (vinte) anos no Serviço Público Federal, sendo 10 (dez) anos no Ministério do Turismo;

c) Jubileu de Bronze: efetivo exercício de 10 (dez) anos no Ministério do Turismo; e

d) Relevantes Serviços Prestados: aposentadorias que forem publicadas no período a que se referir a premiação.

Parágrafo único. A concessão de Premiação por Desempenho Funcional e de Condecoração aos servidores são de competência do titular desta Pasta ou de outra autoridade por ele designada.

Art. 3º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades Administrativas do Ministério do Turismo:

I - Gabinete do Ministro;

II - Secretaria-Executiva;

III - Secretaria Nacional de Estruturação do Turismo; e

IV - Secretaria Nacional de Promoção e Qualificação do Turismo.

Art. 4º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades Organizacionais:

I - Coordenações-Gerais;

II - Assessorias;

III - Cerimonial;

IV - Ouvidoria;

V - Consultoria Jurídica; e

VI - Corregedoria.

Seção I

Dos Objetivos e Princípios

Art. 5º A Premiação por Desempenho Funcional e a Condecoração têm por objetivos:

I - estimular o desempenho profissional;

II - valorizar os servidores pelo conhecimento adquirido, pela competência e pelo empenho demonstrados; e

III - incentivar a qualificação funcional contínua.

Art. 6º A Premiação por Desempenho Funcional e a Condecoração serão regidos pelos seguintes princípios:

I - meritocracia;

II - democratização de oportunidades;

III - reconhecimento profissional;

IV - valorização da aprendizagem e do conhecimento; e

V - desenvolvimento do espírito de equipe.

Seção II

Da Premiação por Desempenho Funcional

e da Condecoração

Subseção I

Dos Critérios para Premiação por Desempenho Funcional

Art. 7º A Premiação por Desempenho Funcional será concedida a servidores ou equipes cujo desempenho e atuação funcional se sobressaia por meio do desenvolvimento e implantação de planos, programas, projetos, ações ou trabalhos que apresentem diferenças caracterizadas pelo emérito, inovação e/ou que contribuam de forma significativa para os resultados do Ministério do Turismo ou das políticas públicas por ele implementadas, em um determinado período, considerando-se:

I - inédito - aquele desempenho ou ideia que resultar em plano, programa, projeto, sistema, ação, instrumento ou outro produto comprovadamente original, ainda não criado e inexistente no MTur;

II - inovador - aquele desempenho ou ideia que resultar em agregação de novos conceitos, metodologias ou instrumentos aos processos ou serviços do MTur, em resposta a um problema ou demanda definidos; e

III - contribuição significativa - aquele desempenho ou ideia que produza avanços na performance da Unidade ou do MTur, revelados por meio de resultados relevantes para clientes externos ou internos, como: simplificação de processos e procedimentos com impacto excepcional; ganhos de imagem (externa ou interna); melhoria da qualidade do ambiente de trabalho (organização, limpeza, clima organizacional); ganhos de tempo ou financeiros, incluindo-se ganhos oriundos da redução de custos; superação de metas institucionais e das políticas públicas implementadas pelo Ministério do Turismo.

§1º Os deveres e obrigações regulares dos servidores, tais como assiduidade, pontualidade, bom relacionamento e outros comportamentos inerentes ao serviço público, não devem ser motivos exclusivos e preponderantes para concessão da Premiação por Desempenho Funcional.

§2º Considera-se equipe o grupo de até 5 (cinco) servidores de uma mesma Unidade Organizacional ou de Unidades Organizacionais diferentes, em que cada integrante apresente evidências de responsabilidades pela ação, e que atendam aos critérios para reconhecimento especificados nos incisos I, II e III do caput deste artigo.

Art. 8º Os agraciados com a Premiação por Desempenho Funcional receberão certificado e distintivo a serem entregues pelo titular da Pasta ou por outra autoridade por ele designada.

Art. 9º Os agraciados com a Premiação por Desempenho Funcional, nas categorias individual e de equipe, terão assegurada a participação em missões técnicas de aperfeiçoamento profissional (participação em encontros técnicos, conferências, seminários, congressos, cursos de curta duração, treinamentos e outros eventos similares a se realizarem em âmbito nacional) relacionadas às competências regimentais da Unidade Organizacional em que estejam lotados, com os custos assumidos pelo Ministério do Turismo no valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais), assim como diárias e passagens.

§1º A solicitação para participação da missão técnica deverá seguir o disposto na Portaria MTur nº 202, de 25 de agosto de 2016, que instituiu a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Ministério do Turismo e será operacionalizada com o orçamento da Coordenação-Geral de Pessoas (COGEP).

§2º Quando a missão técnica necessitar de afastamento do local de exercício do servidor, as diárias e passagens deverão ser custeadas pela Unidade Administrativa proponente.

§3º As missões técnicas a que se refere o caput deste artigo terão duração máxima de 10 (dez) dias consecutivos, incluindo o deslocamento.

§4º O período de participação em missão técnica que requerer afastamento do serviço deverá ser estabelecido em comum acordo entre o servidor, seu superior imediato e chefias mediatas, considerando os interesses da administração.

§5º O valor do incentivo para participação na missão técnica de aperfeiçoamento profissional deverá ser pago diretamente à empresa ou instituição promotora do evento.

§6º Caso o custo da atividade da missão técnica de aperfeiçoamento profissional exceda o valor estipulado no caput deste artigo, fica o servidor responsável pelo pagamento do valor excedente, assim como quaisquer despesas excepcionais.

§7º O servidor terá o prazo máximo de um ano, improrrogável, a partir da data de concessão da Premiação por Desempenho Funcional, para realizar a missão técnica.

§8º Não é permitida, em nenhuma hipótese, a acumulação de participação em missão técnica.

§9º Não é permitida a participação em missão técnica em contiguidade com o período de gozo de férias ou das licenças previstas nas alíneas "a" e "b", do inciso VIII, do art.102, e no art. 81, ambos da Lei nº 8.112, de 1990, com exceção da licença para capacitação estabelecida no inciso V do art. 81 da referida Lei.

§10. O servidor, quando do retorno, deverá utilizar os conhecimentos adquiridos na missão técnica na prestação de serviços ao MTur, bem como transmiti-los a outros servidores e colaboradores da Pasta, por meio de palestra ou seminário.

§11. O servidor deverá encaminhar relatório, certificado ou comprovante de frequência à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas -COGEP, nos prazos estabelecidos na Portaria MTur nº 202, de 25 de agosto de 2016.

§12. Fica o servidor obrigado a indenizar, na forma da lei, ao MTur, as despesas decorrentes da realização da missão técnica, na hipótese de descumprimento de quaisquer dispositivos desta Portaria, abandono do cargo, desistência da missão, exoneração a pedido ou de ofício e licença para tratar de interesse particular.

Subseção II

Dos Critérios para concessão da Condecoração

Art. 10. Os agraciados com a Condecoração receberão certificado e distintivo a serem entregues pelo titular da Pasta ou por outra autoridade por ele designada.

Art. 11. A identificação dos servidores a serem condecorados nas categorias Jubileu de Ouro, Jubileu de Prata, Jubileu de Bronze e de Relevantes Serviços Prestados será efetuada por intermédio de extração de dados no Sistema SIAPE, mediante relatório a ser emitido pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP.

Parágrafo único. A COGEP/MTur deverá encaminhar o relatório com a listagem dos servidores aptos ao Secretário-Executivo, que analisará as informações e manifestará de forma conclusiva sobre a Condecoração, encaminhando o processo ao Gabinete do Ministro para homologação.

Seção III

Da Indicação, Análise e Homologação

Art. 12. Poderão ser indicados à Premiação por Desempenho Funcional e à Condecoração previstas nesta Portaria, além dos servidores do Ministério do Turismo, os servidores cedidos ou requisitados em exercício nas Unidades deste Ministério.

§1º Os servidores que tenham sofrido qualquer espécie de penalidade, nos últimos 12 (doze) meses, em razão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, não poderão ser indicados à Premiação por Desempenho Funcional e à Condecoração de que trata o caput deste artigo.

§2º As informações a que se referem o §1º deste artigo serão prestadas pelos Órgãos competentes.

Art. 13. O Secretário-Executivo instituirá Comissão de Premiação por Desempenho Funcional com o objetivo de analisar e emitir parecer sobre as indicações de servidores encaminhadas pelas Unidades Administrativas, especificadas no art. 3º desta Portaria.

§1º A Comissão será composta por 4 (quatro) membros titulares representantes das Unidades Administrativas, além dos respectivos suplentes, que os substituirão em seus afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares.

§2º Os membros da Comissão ficam impedidos de pronunciar-se nas análises das indicações da Unidade Administrativa que representam, competindo exclusivamente aos demais membros a manifestação sobre o pleito.

§3º Ficam impedidos de compor a Comissão os servidores indicados à premiação.

§4º A Comissão poderá solicitar documentos complementares e realizar as diligências que julgar pertinentes junto a Unidade Administrativa proponente, com vistas a subsidiar a análise dos pleitos.

Art.14. A indicação de servidor ou de servidores para concessão de Premiação por Desempenho Funcional será efetuada mediante o preenchimento da Ficha de Indicação, conforme modelo constante no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), pelo superior imediato do servidor, com anuência das chefias mediatas, a ser encaminhada ao Secretário-Executivo pela autoridade máxima da Unidade Administrativa proponente.

Art. 15. Cada Unidade Administrativa poderá encaminhar 2 (duas) indicações para concorrer na categoria individual e 2 (duas) indicações na categoria equipe de até 5 (cinco servidores).

§1º Os limites estabelecidos no caput deste artigo serão anuais, não sendo possível a acumulação para o exercício seguinte, no caso de não serem realizadas as indicações no respectivo ano.

§2º Para as indicações de equipes, a Ficha deverá ser assinada pelos superiores imediatos de todos os servidores indicados, com anuência de suas chefias mediatas, e deverá ser encaminhada ao Secretário-Executivo, pela autoridade máxima da Unidade Administrativa proponente, ressalvadas as indicações do titular da Pasta.

§3º O Secretário-Executivo, após submeter as Fichas de Indicações à análise e manifestação da Comissão de Premiação por Desempenho Funcional, pronunciar-se-á de forma conclusiva sobre o pleito e enviará o processo ao Gabinete do Ministro para homologação, ressalvadas as indicações do titular da Pasta.

Art. 16. As Premiações por Desempenho Funcional e as Condecorações serão homologadas pelo Titular da Pasta ou outra autoridade por ele designada, mediante Portaria a ser publicada no Boletim de Pessoal e Serviços do Ministério do Turismo.

Art. 17. A concessão da Premiação por Desempenho Funcional e da Condecoração será anual e compreenderá as ações do ano corrente.

Art. 18. O registro da Premiação por Desempenho Funcional e da Condecoração nos assentamentos funcionais de cada servidor é de responsabilidade da COGEP/MTur.

Art. 19. Os casos omissos e as dúvidas decorrentes da aplicação da presente Portaria serão dirimidas pelo Secretário-Executivo do Ministério do Turismo.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARX BELTRÃO

## Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil

### GABINETE DO MINISTRO

#### PORTARIA Nº 947, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2017

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e,

Considerando a constituição do Grupo de Trabalho estabelecido por meio da Portaria nº 311, de 10 de abril de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 11 de abril de 2017, que tem como objetivo elaborar proposta de delegação de competências do Poder Concedente às Autoridades Portuárias, mediante o estabelecimento de critérios objetivos e procedimentos;

Considerando o disposto nos autos do Processo nº 50000.009555/2017-41, e

Considerando a necessidade de finalizar as discussões relacionadas aos assuntos objeto do GT, resolve:

Art. 1º Reconstituir o Grupo de Trabalho constituído pela Portaria nº 311, de 10 de abril de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 11 de abril de 2017, com as mesmas atribuições e composição.

Art. 2º O GT terá o prazo de 30 dias para apresentação de relatório final dos trabalhos.

Art.3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MAURÍCIO QUINTELLA

#### PORTARIA Nº 951, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2017

Institui o Comitê Técnico de Correição, composto pelos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas Instâncias de Correição.

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal;

Considerando que a ação harmônica, solidária e colaborativa das Unidades de Correição dos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas deverá conferir maior eficácia, eficiência, efetividade e economicidade às atividades de correição;

Considerando ser imperativa a promoção do constante intercâmbio de informações técnicas de correição, de boas práticas e de ferramentas desenvolvidas nas Unidades de Correição do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, objetivando a otimização dos resultados; e

Considerando as normas de Governança Pública que preveem a implementação de ações de integridade e transparência no Setor Público, em especial as emanadas pela CGU e a Lei nº 13.303/2016, o Decreto nº 8.945/2016 e a Instrução Normativa Conjunta nº 01/2016 MP/CGU, resolve:



Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA como Fórum Permanente de reflexão, diálogo e desenvolvimento, com a finalidade de promover o aperfeiçoamento técnico das atividades de correição e a integração entre os órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA, na qualidade de membros natos:

I - O Corregedor do MTPA, que o presidirá;  
II - Os Corregedores e os Coordenadores de Comissão Permanente Disciplinar dos órgãos vinculados e das entidades supervisionadas do MTPA.

§ 1º Os membros do CTC/MTPA escolherão o substituto do Presidente, dentre seus membros, na primeira reunião ordinária.

§ 2º Poderão ser convidados a participar das reuniões do CTC/MTPA, na condição de ouvintes ou palestrantes, sem direito a voto, os representantes:

I - da Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU);  
II - da Consultoria Jurídica do MTPA;  
III - da Rede de Controle do Sistema Transportes.

§ 3º Terá assento no CTC, sem direito a voto, o Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno ou seu representante, dentro de suas competências e atribuições de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento institucional das instâncias do controle e governança do MTPA.

§ 4º Os membros do CTC/MTPA poderão, mediante prévia comunicação à presidência do Comitê, convidar integrantes de seus órgãos e entidades, bem como outros técnicos ou estudiosos de tema de interesse, a participarem das reuniões.

Art. 3º Constituem competências do Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA:

I - Fomentar estudos e debates que contribuam para o aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de correição, bem como para o aprimoramento da função de Correição do Setor Público;

II - Disseminar, de forma generalizada, o conhecimento e a reflexão sobre os mandamentos do Direito Hierárquico e auxiliar a gestão na atuação preventiva da ocorrência de falhas e impropriedades que possam resultar em procedimento correicional;

III - Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correicionais dos órgãos e entidades do MTPA, objetivando a assimilação de novos conhecimentos técnicos e a atualização de normativos e jurisprudências;

IV - Promover a integração das unidades de correição dos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas; nas situações em que seja recomendada atuação conjunta;

V - Propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas;

VI - Estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares, bem como opinar quanto ao alcance, a pertinência, a qualidade e a legalidade das propostas;

VII - Promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correicionais;

VIII - Estabelecer as regras operacionais para o funcionamento do CTC/MTPA por meio de regimento interno a ser aprovado por seus membros.

Art. 4º O CTC/MTPA reunir-se-á em sessão ordinária, no mínimo semestralmente e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou de pelo menos 1/3 dos membros votantes, em qualquer data, quando justificada sua realização.

§ 1º A escolha do local da primeira reunião do CTC/MTPA será de responsabilidade do Presidente, sendo as demais decididas pelo colegiado.

§ 2º O quórum mínimo para abertura dos trabalhos do CTC/MTPA é de 50% do total de seus membros.

§ 3º As deliberações do CTC/MTPA serão tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes.

§ 4º Em caso de empate proceder-se-á uma nova rodada de discussões e deliberação e, permanecendo o empate, caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 5º Os integrantes do CTC/MTPA não farão jus a qualquer remuneração pelo exercício de suas atividades como membros, ressalvadas as despesas decorrentes dos seus deslocamentos de suas sedes, que deverão correr à conta de seus respectivos órgãos e entidades.

Art. 6º Competirá ao Corregedor do MTPA a expedição dos atos necessários ao efetivo cumprimento desta Portaria e dar conhecimento e publicidade das decisões adotadas pelo Colegiado.

Art. 7º O CTC/MTPA poderá criar Grupos de Trabalho para estudo e apreciação de matérias específicas, podendo deles participar técnicos de órgãos e entidades do MTPA ou de outras áreas de que tenham pertinência com o objeto em discussão.

Art. 8º Ficarão sob a responsabilidade do órgão ou da entidade anfitriã, a cada reunião do CTC/MTPA, a disponibilização dos meios administrativos, o secretariado e o devido registro em ata das discussões e deliberações do colegiado.

Art. 9º O CTC/MTPA deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 dias.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MAURÍCIO QUINTELLA

## AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL SUPERINTENDÊNCIA DE AERONAVEGABILIDADE

### PORTARIA Nº 3.305, DE 29 DE SETEMBRO DE 2017

O SUPERINTENDENTE DE AERONAVEGABILIDADE, no uso da atribuição que lhe confere o art. 35, inciso XX, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e considerando o que consta do processo nº 00066.058375/2014-16, resolve:

Art. 1º Deferir, conforme peticionado pela Embraer S.A., o pedido de Nível Equivalente de Segurança para o parágrafo 25.1141(f)(2), do Regulamento Brasileiro de Aviação Civil 25 (RBAC 25), emenda 25-134, para o avião Embraer ERJ-190-300, referente às falhas na válvula de corte do sistema de combustível do motor.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO

### PORTARIA Nº 3.815, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2017

O SUPERINTENDENTE DE AERONAVEGABILIDADE, no uso da atribuição que lhe confere o art. 35, inciso XX, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e considerando o que consta do processo nº 00066.516298/2017-67, resolve:

Art. 1º Deferir, conforme peticionado pela Embraer S.A., o pedido de Nível Equivalente de Segurança para o parágrafo 23.815(b), do Regulamento Brasileiro de Aviação Civil Nº 23 (RBAC Nº 23), para o avião Embraer EMB-505, referente à instalação de monitores de vídeo no teto da cabine do avião sobre o corredor principal.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO

## SUPERINTENDÊNCIA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA GERÊNCIA DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO

### PORTARIAS DE 9 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.736 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade FPSO CIDADE DE MANGARATIBA MV-24, (9PIV). Processo nº 00065.557530/2017-27. A homologação tem validade até 5 de outubro de 2020.

Nº 3.744 - Homologa o heliponto privado a bordo da unidade PLATAFORMA FIXA DE PARGO 1 PPG-1, (9PPR). Processo nº 00065.557391/2017-31. A homologação tem validade até 27 de setembro de 2020.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 10 DE NOVEMBRO DE 2017.

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.761 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade FUGRO AQUARIUS, (9PQA). Processo nº 00065.559458/2017-72. A homologação tem validade até 22 de setembro de 2020.

Nº 3.762 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade SAPURA TOPÁZIO, (9PIX). Processo nº 00065.555616/2017-15. A homologação tem validade até 20 de setembro de 2020.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751, de 06 de julho de 2015, com fundamento na Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986, que dispõe sobre o Código Brasileiro de Aeronáutica, resolve:

Nº 3.769 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Krânhâmpare (PA) (código OACI: SWKP) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557175/2017-96. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Nº 3.770 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Pykatô (PA) (código OACI: SIPY) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557174/2017-41. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Nº 3.771 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Rio Vermelho (Krênhdjã) (PA) (código OACI: SWKH) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557173/2017-05. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIA Nº 3.780, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, e considerando o que consta do processo nº 00065.554305/2017-39, resolve:

Homologar o heliponto privado a bordo da unidade PLATAFORMA DE PEROÁ PPER-1, (9PER). A homologação tem validade até 10 de agosto de 2020.

Esta Portaria entra em vigor na data da publicação. O inteiro teor da Portaria acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.785 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade VERMELHO 1 (9PVE). Processo nº 00065.560599/2017-38. A homologação tem validade até 24 de outubro de 2020.

Nº 3.787 - Alterar a inscrição do heliponto privado Hospital Santa Isabel (SC) (código OACI: SSCZ) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00058.511019/2017-78. A inscrição tem validade até 2 de janeiro de 2022. Fica revogada a Portaria nº 2618/SIA, de 30 de dezembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 2 de janeiro de 2012, Seção 1, Página 1.

Nº 3.788 - Altera a inscrição do heliponto privado EPCCO (SP) (código OACI: SIFP) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.555484/2017-21. A inscrição tem validade até 30 de novembro de 2021. Fica revogada a Portaria nº 2308/SIA, de 29 de novembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 30 de novembro de 2011, Seção 1, Página 4.

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

## SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO ECONÔMICA DE AEROPORTOS

### PORTARIA Nº 3.827, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2017

Reconhece a conclusão e adimplemento das obrigações pendentes da Fase I do contrato de concessão do Aeroporto Internacional de São Gonçalo do Amarante.

O SUPERINTENDENTE DE REGULAÇÃO ECONÔMICA DE AEROPORTOS, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 41, inciso VII, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e

CONSIDERANDO o que consta do processo nº 00058.050830/2013-45, em especial o atendimento de todas as pendências elencadas na Nota Técnica nº 36(SEI)/2017/GIOS/SRA (1113468);

CONSIDERANDO o entendimento exarado pela Diretoria na 22ª Reunião Administrativa da Diretoria, realizada em 14 de novembro de 2017, acerca da competência da Superintendência de Regulação Econômica de Aeroportos para atestar o cumprimento das obrigações constantes do Anexo da Ordem de Serviço nº 03, de 30 de maio de 2014;

CONSIDERANDO que compete à Superintendência de Regulação Econômica de Aeroportos - SRA a gestão dos contratos de concessão de infraestrutura aeroportuária; resolve:

Art. 1º Reconhecer o integral cumprimento das obrigações previstas para a Fase I do Contrato de Concessão nº 001/ANAC/2011, para a construção parcial, manutenção e exploração, do Aeroporto Internacional de São Gonçalo do Amarante, nos termos da cláusula 2.23.4 do referido contrato.



§ 2º A participação no Comitê será considerada como prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 3º Possíveis despesas havidas com os membros do Comitê, em virtude do desempenho das competências aqui definidas, serão processadas e custeadas pelos respectivos órgãos ou entidades de exercício.

§ 4º A Consultoria Jurídica do Ministério da Infraestrutura poderá acompanhar as reuniões do Comitê na condição de ouvinte ou palestrante, sem direito a voto e, quando necessário, prestará o assessoramento jurídico.

§ 5º A Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria e as demais Subsecretarias da Secretaria-Executiva prestarão, no âmbito de suas atribuições, o auxílio necessário ao Comitê, sem direito a voto.

§ 6º Compete à Subsecretaria de Gestão Ambiental e Desapropriações prestar o apoio técnico e administrativo ao Comitê.

§ 7º A indicação dos representantes dos órgãos mencionados nos §§ 4º e 5º será solicitada aos titulares das respectivas unidades participantes, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Art. 3º Compete ao presidente do Comitê:

I - editar o ato de designação dos membros do Comitê indicados nos termos do § 1º do art. 2º;

II - convocar e coordenar as reuniões;

III - convidar servidores dos órgãos ou entidades integrantes do Ministério ou outros especialistas para participar dos trabalhos do Comitê.

Art. 4º O Comitê reunir-se-á ordinariamente três vezes a cada ano, preferencialmente, uma a cada quatro meses ou, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente.

§ 1º Os membros que estiverem em entes federativos diversos deverão participar das reuniões do comitê por meio de videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

Art. 5º O quórum mínimo para as reuniões do Comitê é de metade dos seus membros e o quórum para votação é da maioria dos presentes.

Art. 6º O Comitê apresentará ao Ministro da Infraestrutura, até 30 de março de cada ano, um relatório anual sobre os trabalhos realizados no exercício do ano anterior e o planejamento das ações a serem priorizadas no exercício do ano seguinte.

Art. 7º Fica revogada a Portaria nº 984, de 13 de dezembro de 2017, do Ministro dos Transportes, Portos e Aviação Civil.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO

**PORTARIA Nº 2.870, DE 28 DE JUNHO DE 2019**

Institui o Comitê Técnico de Correição composto pelos órgãos vinculados e entidades supervisionadas do Ministério da Infraestrutura, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas Instâncias de Correição.

O MINISTRO DE ESTADO DA INFRAESTRUTURA, SUBSTITUTO, no uso de suas atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal; e considerando o disposto no inciso III do art. 1º do Decreto nº 8.851, de 20 de setembro de 2016,

Considerando que a ação harmônica, solidária e colaborativa das Unidades de Correição dos órgãos vinculados e entidades supervisionadas do Minfra deverá conferir maior eficácia, eficiência, efetividade e economicidade às atividades de correição;

Considerando ser imperativa a promoção do constante intercâmbio de informações técnicas de correição de boas práticas e de ferramentas desenvolvidas nas Unidades de correição do Minfra, objetivando a otimização dos resultados; e

Considerando as normas de Governança Pública que preveem a implementação de ações de Integridade e Transparência no Setor Público, em especial as emanadas pela CGU e a Lei nº 13.303/2016, o Decreto nº 8.945/2016 e a Instrução Normativa Conjunta nº 01/2016 MP/CGU, resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra como Fórum Permanente de reflexão, diálogo e desenvolvimento, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento técnico das atividades de correição entre os órgãos vinculados e as entidades supervisionadas do Ministério da Infraestrutura.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra, na qualidade de membros natos:

I. O Corregedor do Minfra, que o presidirá;

II. Os Corregedores e os Coordenadores de Comissão Permanente Disciplinar dos órgãos vinculados e das entidades supervisionadas do Minfra.

§ 1º Os membros do CTC/Minfra escolherão o substituto do Presidente, dentre seus membros, na primeira reunião ordinária.

§ 2º Poderão ser convidados a participar das reuniões do CTC/Minfra, na condição de ouvintes ou palestrantes, sem direito a voto, os representantes:

I. da Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU);

II. da Consultoria Jurídica do Minfra;

III. da Rede de Controle do Sistema de Transportes.

§ 3º Terá assento no CTC, sem direito a voto, o Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno ou seu representante, dentro de suas competências e atribuições de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento institucional das instâncias do controle e governança do Minfra.

§ 4º Os membros do CTC/Minfra poderão, mediante prévia comunicação à presidência do Comitê, convidar integrantes de seus órgãos e entidades, bem como outros técnicos ou estudiosos de tema de interesse, a participarem das reuniões.

Art. 3º Constituem competências do Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra:

I. Fomentar estudos e debates que contribuam para o aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de correição, bem como para o aprimoramento da função de Correição do Setor Público;

II. Disseminar, de forma generalizada, o conhecimento e reflexão sobre os mandamentos do Direito Hierárquico e auxiliar a gestão na atuação preventiva da ocorrência de falhas e impropriedades que possam derivar em procedimento correcional;

III. Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correcionais dos órgãos e entidades do Minfra, objetivando a assimilação de novos conhecimentos técnicos e da atualização de normativos e jurisprudências;

IV. Promover a integração das unidades de correição dos órgãos e entidades do Minfra visando estabelecer formas de atuação conjunta nos casos disciplinares cuja análise recomende;

V. Propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgão e entidades do Minfra;

VI. Estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares, bem como opinar quanto ao alcance, a pertinência, a qualidade e a legalidade das propostas;

VII. Promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correcionais;

VIII. Estabelecer as regras operacionais para o funcionamento do CTC/Minfra por meio de regimento interno a ser aprovado pelos membros do Comitê.

Art. 4º O CTC/Minfra reunir-se-á em sessão ordinária, no mínimo semestralmente e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou de pelo menos 1/3 dos membros votantes, em qualquer data, quando justificada sua realização.

§ 1º A escolha do local da primeira reunião do CTC/Minfra será de responsabilidade do Presidente, sendo as demais decididas pelo colegiado.

§ 2º As reuniões cujos membros estejam em entes federativos diversos serão realizadas por videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

§ 3º O quórum mínimo para abertura dos trabalhos do CTC/Minfra é de 50% do total de seus membros.

§ 4º As deliberações do CTC/Minfra serão tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes.

§ 5º Em caso de empate proceder-se-á uma nova rodada de discussões e deliberação e, permanecendo o empate, caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 5º Os integrantes do CTC/Minfra não farão jus a qualquer remuneração pelo exercício de suas atividades como membros, ressalvadas as despesas decorrentes dos seus deslocamentos de suas sedes, que deverão correr à conta de seus respectivos órgãos e entidades.

Art. 6º Competirá ao Corregedor do Minfra a expedição dos atos necessários ao efetivo cumprimento desta Portaria e dar conhecimento e publicidade das decisões adotadas pelo Colegiado.

Art. 7º Ficará sob a responsabilidade do órgão ou da entidade anfitriã, a cada reunião do CTC/Minfra, a disponibilização dos meios administrativos, o secretariado e o devido registro em ata das discussões e deliberações do colegiado.

Art. 8º O CTC/Minfra deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 dias.

Art. 9º Fica revogada a Portaria MTPA nº 951/2017.

Art. 10º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO

**PORTARIA Nº 2.871, DE 28 DE JUNHO DE 2019**

Institui o Comitê Técnico de Ouvidorias no âmbito do Ministério da Infraestrutura.

O MINISTRO DE ESTADO DA INFRAESTRUTURA SUBSTITUTO, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o direito fundamental de acesso a informação previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal, regulamentado pela Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública; resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Ouvidorias no âmbito do Ministério da Infraestrutura como fórum permanente com a finalidade de promover o aperfeiçoamento técnico das atividades de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Ouvidorias, na qualidade de membros titulares:

I - o Ouvidor do Ministério da Infraestrutura, que o Presidirá;

II - o titular da Ouvidoria ou unidade correlata nas entidades vinculadas ao Ministério; e

III - o titular do serviço de informação ao cidadão ou unidade correlata nas entidades vinculadas ao Ministério.

Parágrafo único. O regimento interno do Comitê poderá prever a indicação de membros suplentes.

Art. 3º Constituem atribuições do Comitê Técnico de Ouvidorias:

I - propor e promover estudos, debates, eventos de capacitação e ações que visem ao aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão;

II - promover o alinhamento e a otimização dos procedimentos relativos às atividades de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão;

III - estimular o intercâmbio de experiências e melhores práticas entre as unidades de Ouvidoria, de Atendimento e Serviço de Informação ao Cidadão;

IV - escolher o substituto do Presidente, dentre os membros titulares;

V - propor a criação de grupos de trabalho para estudos e matérias específicas e submeter à deliberação da autoridade competente; e

VI - propor e aprovar o seu regimento interno.

Parágrafo único. O Comitê poderá convidar servidores ou empregados públicos do MINFRA ou das entidades vinculadas com expertise na matéria para subsidiar as suas deliberações.

Art. 4º Compete ao Presidente do Comitê:

I - expedir os atos necessários ao cumprimento das competências do Comitê;

II - dar conhecimento e publicidade às deliberações do Comitê;

III - Promover orientação técnica; e

IV - Monitorar a participação social no âmbito do setor no Ministério da Infraestrutura.

Art. 5º O Comitê reunir-se-á ordinariamente a cada ano e extraordinariamente sempre que convocado por seu presidente, por iniciativa própria ou por requerimento de um terço de seus membros.

§ 1º As reuniões cujos membros estejam em entes federativos diversos serão realizadas por videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

§ 2º Em havendo reunião presencial, será preferencialmente na sede do Ministério da Infraestrutura ou das entidades vinculadas, conforme deliberação do Comitê, cabendo ao órgão que sediar a reunião prestar o apoio administrativo necessário à sua realização.

§ 3º O quórum mínimo de instalação das reuniões é de metade dos membros.

§ 4º Poderão participar das reuniões convidados e observadores, sem direito a voto, na forma estabelecida no regimento interno.

Art. 6º As deliberações do Comitê serão adotadas por maioria simples, observado o quórum mínimo de metade mais um dos seus membros presentes.

§ 1º Será exigido quórum mínimo de dois terços dos seus membros para as deliberações relacionadas às matérias de que tratam os incisos IV, V e VI do art. 3º desta Portaria.

§ 2º Em caso de empate caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 7º A participação do membro no Comitê é considerada prestação de serviço público relevante não remunerado.

Parágrafo único. As despesas decorrentes dos deslocamentos dos membros do Comitê deverão correr à conta do órgão ou entidade vinculada a que pertencem.

Art. 8º O Comitê deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Portaria.

Art. 9º Fica revogada a Portaria MTPA nº 188/2017.

Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO



**PORTARIA/DPR n.º 118 de 30 de julho de 2018.**

***INSTITUI A CORREGEDORIA NO ÂMBITO DA  
CODEBA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.***

**O DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA DAS DOCAS DO ESTADO DA BAHIA - CODEBA**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 69, inciso "I" do Estatuto Social da Companhia, considerando a Portaria DPR de nº 76, de 04 de maio de 2018 e o Processo nº 219/2018,

**RESOLVE:**

1. Instituir, de acordo com as disposições do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, a Corregedoria como a Unidade Seccional de Correição da CODEBA e integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.
2. A Corregedoria será encarregada das atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades no âmbito da CODEBA, devendo exercê-las com base na Lei, com autonomia e independência, observando a atuação dos servidores integrantes de seu quadro por padrões éticos de imparcialidade, isenção, integridade moral e honestidade.
  - 2.1 No desempenho de suas atividades, a Corregedoria utilizará como instrumentos a investigação preliminar, a inspeção, a sindicância, o processo administrativo geral e o processo administrativo disciplinar.
3. A Corregedoria estará vinculada, diretamente, ao Diretor-Presidente.
4. As atividades-fim da Corregedoria serão desenvolvidas obedecendo aos ditames normativos expedidos pela Controladoria-Geral da União (CGU), órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, estando subordinadas à Corregedoria-Setorial do Ministério dos Transportes Portos e Aviação Civil.
5. Compete à Corregedoria:
  - 5.1 participar de atividades que exijam ações conjugadas das unidades integrantes do sistema de correição, com a vistas ao aprimoramento do exercício das atividades que lhes são comuns;
  - 5.2 sugerir ao Órgão Central do sistema procedimentos relativos ao aprimoramento das atividades relacionadas às sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares;
  - 5.3 após um juízo de admissibilidade, pode sugerir e/ou recomendar a instauração de procedimentos e processos disciplinares, sem prejuízo de sua iniciativa pela autoridade;



- 5.4 manter registro atualizado da tramitação e resultado dos processos e expedientes em curso;
  - 5.5 encaminhar ao Órgão Central do Sistema dados consolidados e sistematizados, relativos aos resultados das sindicâncias e processos administrativos disciplinares, através do CGU-PAD.
  - 5.6 supervisionar as atividades de correição internas;
  - 5.7 prestar apoio ao Órgão Central do Sistema na instituição e manutenção de informações, para o exercício das atividades e correição; e
  - 5.8 realizar a gestão do Sistema GCU-PAD no âmbito da CODEBA.
6. Cabe ao titular da corregedoria a solicitação junto a autoridade julgadora no âmbito da CODEBA para a criação das comissões de sindicância face a ocorrência de indícios de autoria e materialidade de ilícitos administrativos.
  7. O titular da Unidade Seccional de Correição da CODEBA o corregedor, com mandato de dois anos, permitida a recondução, devendo ser empregado pertencente aos quadros da Companhia.
    - 7.1 Para fins de cumprimento do disposto no caput deste artigo, o titular da corregedoria terá sua indicação para a função submetida a previa apreciação da Controladoria-Geral da União, que referendará a indicação ou não.
    - 7.2 O Corregedor será substituído em suas faltas e impedimentos eventuais por empregado lotado na própria Unidade Seccional.
  8. São atribuições do Corregedor:
    - 8.1 planejar, coordenar, orientar e supervisionar as atividades da corregedoria;
    - 8.2 recomendar e/ou sugerir, por solicitação ou de ofício, a instauração de sindicância e processo administrativo disciplinar;
    - 8.3 verificar, por meio de visitas e inspeções ou requisições, a regularidade das atividades desenvolvidas por comissões de sindicância ou de processo administrativo, podendo estar presente nas audiências;
    - 8.4 fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais que regem o processo administrativo;
    - 8.5 propor medidas objetivando a regularização de anomalias técnicas ou administrativas apuradas ou detectadas em processos administrativos e, quando fizer necessário, propor medidas saneadoras ou imposição de responsabilidades;
    - 8.6 fixar os prazos de atendimento de instrução dos processos e expedientes que tramitam na Corregedoria;
    - 8.7 receber representações e reclamações da ouvidoria e de seus colaboradores, registrando-as em instrumento próprio a ser definido em regulamento;

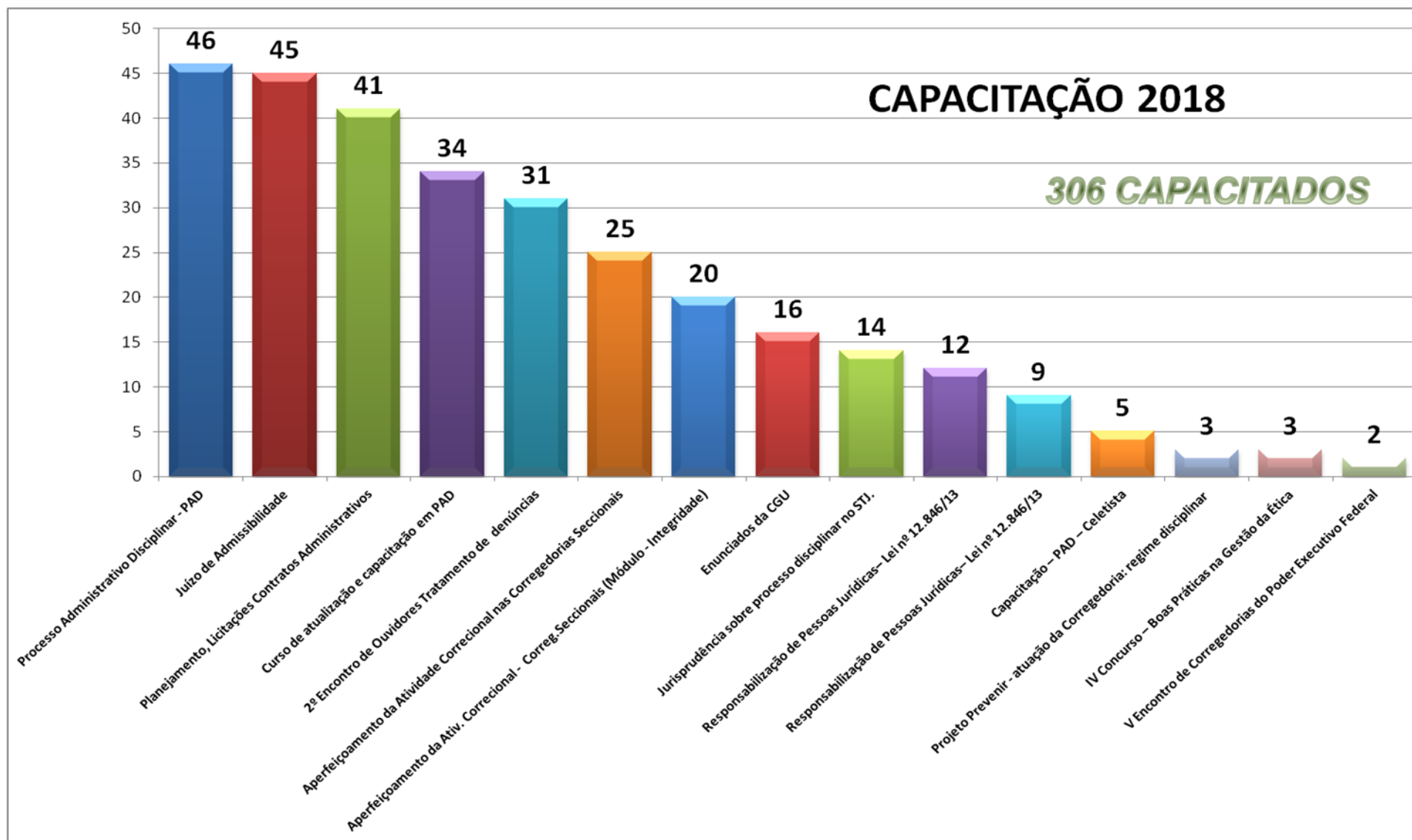




- 8.8 analisar e emitir parecer técnico sobre a pertinência da apuração de denúncias e representações relativas à atuação dos dirigentes e empregados;
- 8.9 propor medidas objetivando a padronização de procedimentos;
- 8.10 requisitar, quando da realização dos trabalhos, toda e qualquer documentação necessária ao exercício de suas atividades;
- 8.11 requisitar diligências, informações, processos e documentos necessários ao desempenho de suas atividades;
- 8.12 requisitar, quando necessário, livros, papéis, procedimentos administrativos e quaisquer documentos e arquivos, inclusive digitais, mesmo que conclusos ou arquivados, para serem examinados pela corregedoria, lavrando o respectivo termo de recebimento;
- 8.13 elaborar, sempre que solicitado, e anualmente, o Relatório Anual de Correição, a ser encaminhado a Controladoria-Geral da União e à Unidade Setorial do Ministério da Educação;
- 8.14 organizar o acervo da legislação, da jurisprudência, dos despachos e pareceres emitidos;
- 8.15 prestar assessoramento à Presidência em assuntos de sua competência;
- 8.16 realizar a gestão do Sistema CGU –PAD no âmbito da CODEBA.
9. A Presidência prestará apoio na estruturação organizacional da Corregedoria, disponibilizando espaço físico, pessoal, equipamento e material necessário ao seu funcionamento.
10. Esta portaria entra em vigor na data da sua Publicação.



**RONDON BRANDÃO DO VALE**  
Diretor Presidente



# CURSOS MINISTRADOS DE JANEIRO A DEZEMBRO 2018

QUANT.	TEMA	PERÍODO	ENTIDADE PROMOTORA	PALESTRANTE	NÚMERO PARTICIPANTES
1	Aperfeiçoamento da Atividade Correcional nas Corregedorias Seccionais	21/02/2018	ANTAQ	Fabian Gilbert	25
2	Curso de atualização e capacitação em PAD	26 a 28 fevereiro/2018	CGU	Fabian Gilbert	34
3	2º Encontro de Ouvidores Tratamento de denúncias	09/03/2018	Belém/PA	Jorge Arzabe	31
4	Projeto Prevenir - atuação da Corregedoria: regime disciplinar	20/03/2018	CISSET	-	3
5	Aperfeiçoamento da Ativ. Correcional - Correg.Seccionais (Módulo - Integridade)	09/04/2018	MTPA	Tatiana Spinelli	20
6	Responsabilização de Pessoas Jurídicas– Lei nº 12.846/13	25 a 27 abril/2018	CGU	Ricardo Garcia de Sousa	9
7	Responsabilização de Pessoas Jurídicas– Lei nº 12.846/13	07 a 09 maio/2018	CGU	Thiago Smarzaro/Michel Tanaka	12
8	Processo Administrativo Disciplinar - PAD	12 a 15 junho/2018	CGU	Fabian Gilbert	46
9	Planejamento, Licitações Contratos Administrativos	09,10 e 11 julho/2018	MTPA	Daniele Michel	41
10	Juízo de Admissibilidade	12 e 13 julho/2018	MTPA	Daniele Michel	45
11	Capacitação – PAD – Celetista	01 a 04 outubro/2018	CGU	Wesley Ferreira	5
12	Enunciados da CGU	18/10/2018	CGU/MTPA	Carla Rodrigues Cotta	16
13	Jurisprudência sobre processo disciplinar no STJ.	30/10/2018	CGU/MTPA	Edilson Francisco	14
14	IV Concurso – Boas Práticas na Gestão da Ética	20 e 21 novembro/2018	Comissão de Ética Pública -CEP/PR	-	3
15	V Encontro de Corregedorias do Poder Executivo Federal	23/11/2018	CGU	-	2
<b>TOTAL:</b>					<b>306</b>

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ATITUDES ABUSIVAS EXTREMAS, COMO A PERSEGUIÇÃO, DEPRECIAÇÃO, EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES RIDÍCULAS E DESAGRADÁVEIS, SIGNIFICANDO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA INTENSA SOBRE O EMPREGADO OU COLABORADOR **AO LONGO DO TEMPO.**



## Existem três formas de ASSÉDIO MORAL

- 1. DESCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO SOBRE SUBORDINADO;
- 2. ASCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUBORDINADO SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO;
- 3. HORIZONTAL:** ASSÉDIO ENTRE PESSOAS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



# ASSÉDIO MORAL RECONHEÇA

## ISSO É ASSÉDIO:

1. INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
2. PROLONGAMENTO NO TEMPO
3. OCASIONAR DANO PSÍQUICO E MORAL
4. MARGINALIZAÇÃO DO EMPREGADO OU COLABORADOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

## ISSO NÃO É ASSÉDIO:

1. O EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO, CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EXERCIDOS COM CIVILIDADE
2. O DESENTENDIMENTO ISOLADO OU PONTUAL
3. EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE;
4. O ESTRESSE PROFISSIONAL, EVENTUAIS PICOS DE TRABALHO OU CONVOCAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE METAS
5. NECESSIDADE DO RESPEITO AOS REGULAMENTOS INTERNOS.



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL





# ASSÉDIO MORAL DENÚNCIA E PROVA



## A PROVA CABE UNICAMENTE AO ASSEDIADO, PORTANTO:

- BUSQUE DAR VISIBILIDADE, PROCURANDO AJUDA DOS COLEGAS, PRINCIPALMENTE DAQUELES QUE TESTEMUNHARAM O FATO OU QUE JÁ SOFRERAM HUMILHAÇÕES DO AGRESSOR
- EVITE CONVERSAS COM O AGRESSOR SEM TESTEMUNHAS
- PROCURE A COMISSÃO DE ÉTICA PARA RELATAR O ACONTECIDO
- REUNIR PROVAS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO

## FIQUE ATENTO(A)!

SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENA(S) DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO SUPERE O SEU MEDO, SEJA SOLIDÁRIO COM SEU COLEGA.



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar

Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



# ASSÉDIO MORAL PREVENÇÃO

- É DEVER DAS CHEFIAS BUSCAR MODELOS DE CONVIVÊNCIA NO TRABALHO BASEADAS EM RELAÇÕES HUMANAS RESPEITOSAS
- A CONVIVÊNCIA ÉTICA REPUDIA TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- A GENTILEZA, O RESPEITO E A CONSIDERAÇÃO SÃO CONDIÇÕES PARA UMA CONVIVÊNCIA HARMÔNICA NO TRABALHO
- NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRODUTIVO, SAUDÁVEL E HUMANO É VIABILIZADO POR:
  - └ DECISÕES PARTICIPATIVAS
  - └ TRABALHO EM EQUIPE
  - └ DISPOSIÇÃO PARA ENTENDIMENTO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
  - └ NEGOCIAÇÃO
  - └ COMUNICAÇÃO
  - └ DIÁLOGO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra uma pessoa, geralmente um subordinado, após uma abordagem sexual rejeitada.

Por meio do assédio, o assediador busca criar um cerco para deixar o assediado sem saída diante das suas investidas.



**ASSÉDIO SEXUAL É CRIME** PREVISTO NO ART. 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

**Lei 8112 art. 116, Inciso II e IX** – tratar as pessoas com urbanidade e manter conduta compatível com a moralidade pública. Pode se enquadrar com improbidade administrativa, Lei 8.429/92, art. 11, podendo ocasionar a perda da função pública.

## SUJEITOS DA RELAÇÃO

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero
- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

**Fale com a Ouvidoria:** (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar

**Funcionamento:** 8h as 12h e de 14h as 18h | **E-mail:** ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL





# ASSÉDIO MORAL CONSEQUÊNCIAS

## PARA O ASSEDIADO:

- ADOECIMENTO EMOCIONAL, OCUPACIONAL E FÍSICO: ANSIEDADE, INDISPOSIÇÃO, ANGÚSTIA, DEPRESSÃO, ESTRESSE, DISTÚRBIOS DO SONO, GASTRITES, HIPERTENSÃO ARTERIAL, ENTRE OUTRAS
- CONFLITOS INTERNOS OU PSÍQUICOS: SENTIMENTOS CONFUSOS, SENSÇÃO DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E INUTILIDADE
- MAIOR AUSÊNCIA NO TRABALHO, DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE

## CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:

- DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
- AUMENTO DO INDIVIDUALISMO COM O ROMPIMENTO DE LAÇOS AFETIVOS ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO
- PERDA DE TALENTOS NO QUADRO DE PESSOAL
- INSTALAÇÃO DE PRÁTICAS AUTORITÁRIAS COMO: O MANDONISMO, O APADRINHAMENTO, O TRÁFICO DE INFLUÊNCIA, A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

## CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:

- EXAME DO ASSUNTO SOB O ASPECTO DISCIPLINAR. PENAS DE ADVERTÊNCIA, MULTA OU MESMO DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



**CARTILHA DE  
ORIENTAÇÕES, NORMAS E  
PROCEDIMENTOS SOBRE**

**ASSÉDIO MORAL**

**CORREGEDORIA | OUVIDORIA | COMISSÃO DE ÉTICA**

**BRASÍLIA/DF - 2018**





# INTRODUÇÃO

---

A administração pública tem como dever, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, prestar serviços públicos. Difere-se das organizações privadas: enquanto estas visam o lucro, a administração pública visa a construção de “valores públicos”. A realização deste compromisso exige um clima organizacional que contemple o respeito e a urbanidade nas relações de trabalho.

Nesse manual vamos abordar o tema ASSÉDIO MORAL, seu conceito, sua classificação, seus limites, a questão da prova no âmbito administrativo, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade e as efetivas entregas de serviços públicos.

Se por um lado a violência física é de fácil configuração e prontamente observada nas instituições, por outro, o assédio moral é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho e deteriora as relações, adoecendo pessoas, famílias, organizações e a sociedade.

Todavia existem numerosos e variados impedimentos de ordem pessoal e institucional que tornam difícil a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. Citam-se entre eles: inexistência de legislação específica no âmbito Federal; dificuldade de que a vítima denuncie o assediador, principalmente se for o “chefe”; a sensação de impunidade; o medo de perder o vínculo ou emprego; a própria humilhação; o receio da exposição; dentre outros, fazem com que o silêncio dos vitimados propicie a continuidade dessa conduta de assediação moral pelos seus algozes.

Tendo em vista a natureza do problema, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e a Ouvidoria, elaboraram a presente Cartilha, visando, no âmbito do MTPA, orientar os seus servidores sobre formas de prevenção e de combate a essa prática, que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão.



## I. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Embora não exista definição legal na esfera federal a atual doutrina dominante e legislações regionais ou locais acerca do tema têm conceituado o assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do agente público.

### I.a O que não configura assédio moral:

Destaca-se que um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

Por outro lado, o exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos. No entanto, tal exercício não prescinde da urbanidade e do respeito ao agente público.

Situações de estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.

Conflitos quando há igualdade entre os debatedores, assim como eventual agressão verbal ou desentendimento isolado ou pontual são situações incômodas que, por si só, não caracterizam o assédio moral.

Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a exigência de observância e respeito aos regulamentos internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral.

## **II. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

A frequência de exposição a tais atos negativos pode ser diária, semanal ou mensal. Contudo, quanto maior a frequência, mais grave se torna a condição de assédio moral, por minar, de forma crescente, a resistência psicológica, inclusive com reflexos na condição física do assediado.

Passamos a elencar quatro grupos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

- 1. DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSEDIADO, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:**
  - a. Afastar a autonomia da vítima;
  - b. Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
  - c. Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
  - d. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
  - e. Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc);
  - f. Retirar o trabalho que habitualmente executa;
  - g. Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
  - h. Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
  - i. Apresentar instruções impossíveis de realizar;
  - j. Induzir a vítima ao erro;
  - k. Impor tarefas humilhantes.
  
- 2. LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS:**
  - a. Proibir os colegas de lhe falar;
  - b. Comunicar com a vítima somente por escrito;
  - c. Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
  - d. Proibi-la de falar com os outros;
  - e. Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
  - f. Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.
  
- 3. INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL:**
  - a. Zombar de suas deficiências com atitudes caricaturadas;
  - b. Espalhar boatos a seu respeito;
  - c. Criticar sua vida privada;

- d. Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- e. Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- f. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- g. Desdenhar suas qualidades.

**4. USAR VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL OU SEXUAL:**

- a. Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente;
- b. Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual;
- c. Comunicar-se aos “berros”.

**III. COMO RECONHECER A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO**

A dificuldade está na caracterização do que seja “humilhação” ou “perseguição”. Existem os casos absurdos, quando a chefia, por exemplo, chama, repetidamente, o agente público de “incompetente”, “burro”, ou coloca o agente público de “castigo”, isolando-o dos demais colegas, sem lhe atribuir trabalho. Há ainda o caso de chefias rudes que falam alto e, embora não ofendam os subordinados, nem os persigam, acabam por constrangê-los quando lhes dirigem a palavra, sobretudo aqueles mais tímidos e frágeis.

Configura-se, também, assédio moral o linguajar antissocial, não usual ou chulo utilizado no ambiente de trabalho, que possa ferir a honra e o respeito devido a cada agente público.

Abaixo listamos algumas frases que machucam e podem caracterizar o assédio moral:

- ❖ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
- ❖ Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- ❖ Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?
- ❖ Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!
- ❖ Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
- ❖ Pessoas como você têm um monte aí fora!
- ❖ Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
- ❖ É melhor você pedir demissão! Você está doente! Está indo muito ao médico.
- ❖ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

- ❖ Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
- ❖ Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!
- ❖ Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.
- ❖ Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?
- ❖ Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.
- ❖ Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!

Na literatura consultada para a elaboração deste Manual encontramos algumas perguntas norteadoras que podem auxiliar na identificação da prática do assédio moral:



**O comportamento é importuno ou ofensivo?**

**O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?**

**O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?**

**O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?**

**A RESPOSTA POSITIVA A PELO MENOS UMA DAS PERGUNTAS ACIMA É MOTIVAÇÃO SUFICIENTE PARA UMA INVESTIGAÇÃO MAIS APROFUNDADA DA SITUAÇÃO.**

#### **IV. REGRAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL**

É essencial que, a partir do conhecimento das ocorrências acima relatadas, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, preservando os direitos do agente público e garantindo a qualidade do ambiente de trabalho, resguardando o bom desempenho individual e da equipe, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

Entre as iniciativas esperadas, estão:

- ❖ Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a autodeterminação de cada agente público;



- ❖ Possibilitar o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao agente público, de acordo com as suas competências;
- ❖ Dar ao agente público a opção de conhecer as diversas atribuições do setor, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional, assegurando a oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe de trabalho;
- ❖ Possibilitar a realização de tarefas individuais e coletivas de trabalho;
- ❖ Oferecer treinamentos e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, aprimoramento pessoal do trabalhador e a sua dignidade;
- ❖ Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, como as tarefas devem ser executadas, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do trabalhador.

## **V. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O INDIVÍDUO:**

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as particularidades de cada pessoa, da circunstância e do caso em si. As implicações, as sequelas, afetam a vida privada e a organização em que se está inserido.

Algumas consequências do assédio moral na saúde dos assediados:

- ❖ Depressão, angústia, crises de choro;
- ❖ Insônia, alterações do sono;
- ❖ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ❖ Dificuldades para tomar decisões;
- ❖ Baixa autoestima;
- ❖ Irritação constante;
- ❖ Isolamento;
- ❖ Cansaço exagerado;
- ❖ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- ❖ Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações;
- ❖ Em casos extremos, risco de suicídio.

Como vimos, o assédio moral pode resultar, também, em graves sequelas ao assediado, podendo repercutir negativamente tanto na vida profissional como na vida pessoal do trabalhador, desestruturando suas relações de amizade e com seus familiares.

Trata-se de comportamento extremamente pernicioso para o trabalhador, em particular, bem como para o ambiente de trabalho e para a organização como um todo. Exige atenção prioritária e efetiva tanto para sua prevenção quanto para sua repressão, no sentido de combatê-lo.



## **VI. PREJUÍZOS PARA A ORGANIZAÇÃO E COMO RESOLVER.**

As agressões ou humilhações permanecem na memória da pessoa assediada por um longo tempo, mesmo depois de terem cessado os eventos agressores. Isso gera prejuízos diretos e indiretos para a organização em diversas frentes, tais como:

- ❖ Aumento da rotatividade e menor absorção do conhecimento adquirido pelo agente público;
- ❖ Evasão;
- ❖ Absenteísmo;
- ❖ Desídia;
- ❖ Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- ❖ Deterioração do clima organizacional (biopsicossocial);
- ❖ Comprometimento da governança e da integridade da organização.

Um ambiente profissional hostil diminui o rendimento, provoca o esvaziamento e contamina todos os que nele trabalham, direta ou indiretamente, chegando a causar doenças psicossomáticas diversas em seus trabalhadores, além da exposição indesejável das fragilidades da organização.

O assédio moral é, portanto, fator de risco grave na organização, que exige ações de prevenção e de mitigação imediatas.

Impõe-se, em prol da integridade do servidor e da organização, que os gestores, responsáveis por determinado órgão ou setor da instituição, desenvolvam estruturas de controles internos que visem a eliminação dos riscos inerentes ao assédio moral naquele ambiente de trabalho, fazendo o adequado monitoramento e aperfeiçoamento desses instrumentos de controle.

## **VII. TRATAMENTO DO ASSUNTO NO ÂMBITO DESTE MINISTÉRIO**

Problema silencioso e de difícil diagnóstico, o assédio moral está sendo tratado no MTPA com campanhas de prevenção e divulgação do tema por meio de palestras, bate-papos, orientações permanentes, banners, cartazes etc. (vide anexo).

Os casos que chegarem ao conhecimento da autoridade competente exigirão a tomada de providências, que poderá ser desde a busca de solução mediada pela Comissão de Ética até a instauração de procedimento administrativo para a apuração da responsabilidade.

O assédio moral contra agente público poderá levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas.



## NA OUVIDORIA

A Ouvidoria do MTPA, por sua competência legal, deve receber toda e qualquer manifestação relativa a denúncia de situações de assédio moral identificada no Ministério, e está orientada, inclusive, a auxiliar os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio.

A manifestação do usuário pode ser registrada diretamente no Sistema e-Ouv ou, se preferir, o atendimento poderá ser pessoalmente, por carta, por e-mail ou mesmo por telefone.

Recebida e analisada a demanda na Ouvidoria, esta será submetida à Comissão de Ética do MTPA que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas, inclusive junto à Corregedoria, quando for o caso.

A Ouvidoria funciona de 8 as 12h e de 14 as 18h na sala 508 do Ed. Sede, telefone 2029-8090, e-mail [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br).



## NA COMISSÃO DE ÉTICA

Especificamente neste Ministério, visando coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, foi editado o Código de Ética, aprovado pela Portaria nº 69, de 22 de março de 2016, publicado no Diário Oficial da União de 23 de março de 2016, – seção 1, p. 91, que disciplina em seu art. 9º, inc. VII como conduta vedada ao agente público no âmbito deste Ministério:

*Art. 9º*

*VII - praticar assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.*

Os procedimentos administrativos para apuração de assédio moral se iniciarão por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pela Comissão de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.

No âmbito da Comissão de Ética existirão duas fases de apuração dos fatos:

- i. A fase do Procedimento Preliminar, fase inquisitória, na qual a

Comissão poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio moral e oferecer a possibilidade de assinatura do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP se for o caso; e

- ii. A fase do Processo de Apuração Ética, na qual será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação de assédio moral.

No âmbito da Comissão de Ética os procedimentos tramitarão com a chancela de “reservado” e observarão o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Ao final do procedimento, a confirmação do enquadramento da conduta como antiética sujeitará o servidor denunciado à aplicação de “Censura”, nos termos previstos no inciso XXII, do Anexo, do Decreto nº 1.171, de 1994:

*XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de **censura** e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.*

De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da Comissão de Ética e em todos os casos que envolva indícios do cometimento de assédio sexual no ambiente de trabalho, a Corregedoria tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas cível e criminal.

Em se tratando de prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o Ministério ou ocupante de cargo comissionado, serão observados, ainda, os dispostos no §2º, do art. 31 da Resolução CEP/PR nº 10, de 2008 e no §5º, do art. 12 do Decreto nº 6.029, de 2007.

## **NA CORREGEDORIA**



No âmbito da Corregedoria, o procedimento administrativo disciplinar instaurado para averiguar a veracidade dos fatos terá caráter sigiloso, sendo do conhecimento somente da comissão designada para tal fim, que deverá se manifestar sobre a penalidade a ser aplicada ou solicitar o arquivamento do caso.

O procedimento disciplinar seguirá os trâmites do artigo 143 da Lei 8.112/90, combinado com os ditames da Lei 9.784/99:

*Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.*

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação, com notificação ao acusado por escrito.

Dependendo da gravidade do assédio apurado pela comissão disciplinar, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 127 da Lei 8.112/90, como segue:

*Art. 127. São penalidades disciplinares:*

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;
- IV. cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V. destituição de cargo em comissão;
- VI. destituição de função comissionada.

Os envolvidos, se desejarem, poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo, seja no âmbito da Comissão de Ética, seja na Corregedoria, e terão direito ao acesso à documentação gerada no processo e à obtenção de cópias.

## **VIII. COMO DEVERÁ SER APRESENTADA A DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO**

A investigação poderá ter início por:

- a) Denúncia na Ouvidoria;
- b) Denúncia na Comissão de Ética:
  - i. Qualquer agente público que sinta que está sendo vítima de assédio moral no ambiente de trabalho pode apresentar denúncia dos fatos;
  - ii. Qualquer agente público que esteja testemunhando o assédio moral no local de trabalho pode apresentar denúncia, relatando os fatos que testemunhou;

- iii. Qualquer pessoa pode apresentar denúncia à Comissão de Ética, inclusive anonimamente, para revelar ou anunciar fato contra alguém, com objetivo de acusar, delatar ou evidenciar indícios de desvio de conduta ética;
- iv. O denunciante deverá recorrer à Comissão de Ética, podendo fazer a denúncia por escrito ou verbal, conforme estabelece o Regimento Interno da Comissão de Ética, aprovado pela Portaria n.01/2015-CE/MT de 23 de setembro de 2015, publicada no Boletim Especial nº 112, de 23 de setembro de 2015, deste Ministério e disponível para consulta no seguinte link:  
[http://transportes.gov.br/images/COMISSAO\\_ETICA/Regimento\\_Interno\\_CE-MT.pdf](http://transportes.gov.br/images/COMISSAO_ETICA/Regimento_Interno_CE-MT.pdf)

c) Representação à Comissão de Ética:

- i. Representações, associações e sindicatos de servidores, que tenham conhecimento da prática de assédio moral no âmbito do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, poderão encaminhar uma representação para a Comissão de Ética, com vistas à apuração dos fatos.

Todas as denúncias, iniciadas ou não pela Ouvidoria, serão por ela registradas e acompanhadas para fins estatísticos e de controle.

## **IX - FORMAS DE APRESENTAÇÃO DA DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO**

- a) Por escrito:
  - i. Na Ouvidoria;
  - ii. Diretamente a membro ou Secretário-Executivo da Comissão de Ética;
  - iii. Por via postal convencional ou correio eletrônico, endereçada à Ouvidoria ou à Comissão de Ética – CE/MTPA, por meio dos endereços disponibilizados no sítio do MTPA na Internet; ou
  - iv. Junto ao Protocolo-Geral do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, em envelope lacrado, endereçado à Ouvidoria ou à CE/MTPA, por meio do registro de recebimento de documento sigiloso no grau "reservado".
- b) Oralmente: perante a Ouvidoria ou a CE/MTPA, devendo as declarações ser reduzidas a termo, assinadas pelo declarante e

anexadas às eventuais provas apresentadas.

A investigação dos fatos abrangerá análise do ambiente de trabalho de onde se originou a queixa e oitiva de trabalhadores do setor, no intuito de obter informações e esclarecer situações, buscando coletar evidências necessárias à confirmação se o fato reclamado está efetivamente configurado como assédio moral.



## CONCLUSÃO

---

Em nossa sociedade, de maneira geral, deparamos com condutas singulares e imprevisíveis, sendo, portanto, impraticável tentar mapear todas as possibilidades de comportamento inadequado das pessoas e, no caso aqui tratado, da conduta imprópria de agentes públicos.

Na análise conceitual de assédio moral, verificamos que um ato isolado, relacionado a desvio de conduta no que diz respeito à urbanidade, não caracteriza o assédio. O mais relevante é observar se tal conduta é abusiva, capaz de prejudicar a estabilidade emocional do trabalhador e as condições de trabalho.

O assédio moral não é exclusivo das más administrações e das pequenas estruturas. Perseguições são comuns. Não são poucos os trabalhadores que sofrem com ordens e decisões sem fundamento emitidas por gestores despreparados. Porém, quando essas ordens desestabilizam o subordinado, de forma proposital ou não proposital, mesmo quando a chefia não percebe as consequências de suas atitudes hostis, temos que parar e rever a relação.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas, como, também, manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que o sofrem como fracasso e incapacidade.

Também se insere dentre os fatores que levam ao assédio moral a cultura competitiva atualmente difundida, onde todos procuram vencer a qualquer custo, obter vantagens profissionais ou pessoais, sem que se tenha qualquer preocupação com o estado emocional daqueles que não são competitivos ou que não estão em igualdade de condição. É imprescindível a adoção de limites legais e comportamentais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho.

E para se combater de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, a solução é a mobilização institucional, com comprometimento e foco na eliminação dos riscos decorrentes deste mal.

Um primeiro passo é possibilitar que todas as pessoas que trabalhem na organização conheçam o que é “assédio moral” e saibam a quem procurar para pedir ajuda.

É nesse sentido que no MTPA, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e com a Ouvidoria, propõe a ampla divulgação desta cartilha, almejando sempre que este Ministério possa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.





## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

1. Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública – Estado do Ceará.
2. Assédio Moral no Serviço Público – Manual de Diretrizes e Procedimentos – Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina.
3. *Ana Dantas* - Como Lidar com o Assédio Moral no âmbito da Ouvidoria.
4. Cartilha sobre Assédio Moral – Sindicato dos Servidores do Ministério Público da União (SINASEMPU).
5. Meios preventivos e repressivos de combate ao assédio moral na Receita Federal do Brasil – SINDIFISCO.



# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTERIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTERIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)



# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**  
.....  
ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
.....  
BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

**ASSÉDIO MORAL**  
ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
.....  
**RESPEITO GERA RESPEITO**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar | Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

**ASSÉDIO MORAL**  
ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
.....  
**RESPEITO GERA RESPEITO**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL





## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ATITUDES ABUSIVAS EXTREMAS, COMO A PERSEGUIÇÃO, DEPRECIÇÃO, EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES RIDÍCULAS E DESAGRADÁVEIS, SIGNIFICANDO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA INTENSA SOBRE O EMPREGADO OU COLABORADOR **AO LONGO DO TEMPO.**

**Existem três formas de ASSÉDIO MORAL**

- 1. DESCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO SOBRE SUBORDINADO;
- 2. ASCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUBORDINADO SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO;
- 3. HORIZONTAL:** ASSÉDIO ENTRE PESSOAS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL

## ASSÉDIO MORAL RECONHEÇA

**ISSO É ASSÉDIO:**

- 1.** INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
- 2.** PROLONGAMENTO NO TEMPO
- 3.** OCASIONAR DANO PSÍQUICO E MORAL
- 4.** MARGINALIZAÇÃO DO EMPREGADO OU COLABORADOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

**ISSO NÃO É ASSÉDIO:**

- 1.** O EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO, CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EXERCIDOS COM CIVILIDADE
- 2.** O DESENTENDIMENTO ISOLADO OU PONTUAL
- 3.** EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE;
- 4.** O ESTRESSE PROFISSIONAL, EVENTUAIS PICOS DE TRABALHO OU CONVOCAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE METAS
- 5.** NECESSIDADE DO RESPEITO AOS REGULAMENTOS INTERNOS.

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL



# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

ASSÉDIO MORAL  
**DENÚNCIA E PROVA**

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**ASSÉDIO MORAL NÃO**

**A PROVA CABE UNICAMENTE AO ASSEDIADO, PORTANTO:**

- BUSQUE DAR VISIBILIDADE, PROCURANDO AJUDA DOS COLEGAS, PRINCIPALMENTE DAQUELES QUE TESTEMUNHARAM O FATO OU QUE JÁ SOFRERAM HUMILHAÇÕES DO AGRESSOR
- EVITE CONVERSAS COM O AGRESSOR SEM TESTEMUNHAS
- PROCURE A COMISSÃO DE ÉTICA PARA RELATAR O ACONTECIDO
- REUNIR PROVAS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO

**FIQUE ATENTO(A)!**  
SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENA(S) DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO SUPERE O SEU MEDO, SEJA SOLIDÁRIO COM SEU COLEGA.

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL  
**BRASIL**

ASSÉDIO MORAL  
**PREVENÇÃO**

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**ASSÉDIO MORAL NÃO**

- É DEVER DAS CHEFIAS BUSCAR MODELOS DE CONVIVÊNCIA NO TRABALHO BASEADAS EM RELAÇÕES HUMANAS RESPEITOSAS
- A CONVIVÊNCIA ÉTICA REPUDIA TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- A GENTILEZA, O RESPEITO E A CONSIDERAÇÃO SÃO CONDIÇÕES PARA UMA CONVIVÊNCIA HARMÔNICA NO TRABALHO
- NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRODUTIVO, SAUDÁVEL E HUMANO É VIABILIZADO POR:
  - └ DECISÕES PARTICIPATIVAS
  - └ TRABALHO EM EQUIPE
  - └ DISPOSIÇÃO PARA ENTENDIMENTO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
  - └ NEGOCIAÇÃO
  - └ COMUNICAÇÃO
  - └ DIÁLOGO

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL  
**BRASIL**





000001-00001-00000-03-00.pdf 02/09/2020 09:24

## ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra uma pessoa, geralmente um subordinado, após uma abordagem sexual rejeitada.

Por meio do assédio, o assediador busca criar um cerco para deixar o assediado sem saída diante das suas investidas.

**ASSÉDIO SEXUAL É CRIME PREVISTO NO ART. 216-A do Código Penal:** "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

**Lei 8112 art. 116, Inciso II e IX** – tratar as pessoas com urbanidade e manter conduta compatível com a moralidade pública. Pode se enquadrar com improbidade administrativa, Lei 8.429/92, art. 11, podendo ocasionar a perda da função pública.

### SUJEITOS DA RELAÇÃO

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero
- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL

000001-00001-00000-03-00.pdf 02/09/2020 09:24

## ASSÉDIO MORAL CONSEQUÊNCIAS

**PARA O ASSEDIADO:**

- ADOECIMENTO EMOCIONAL, OCUPACIONAL E FÍSICO: ANSIEDADE, INDISPOSIÇÃO, ANGÚSTIA, DEPRESSÃO, ESTRESSE, DISTÚRBIOS DO SONO, GASTRITES, HIPERTENSÃO ARTERIAL, ENTRE OUTRAS
- CONFLITOS INTERNOS OU PSÍQUICOS: SENTIMENTOS CONFUSOS, SENSACÃO DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E INUTILIDADE
- MAIOR AUSÊNCIA NO TRABALHO, DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE

**CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:**

- DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
- AUMENTO DO INDIVIDUALISMO COM O ROMPIMENTO DE LAÇOS AFETIVOS ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO
- PERDA DE TALENTOS NO QUADRO DE PESSOAL
- INSTALAÇÃO DE PRÁTICAS AUTORITÁRIAS COMO: O MANDONISMO, O APADRINHAMENTO, O TRÁFICO DE INFLUÊNCIA, A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

**CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:**

- EXAME DO ASSUNTO SOB O ASPECTO DISCIPLINAR. PENAS DE ADVERTÊNCIA, MULTA OU MESMO DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL





**DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!**

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

**Não abuse**  
**Não sofra**  
**Denuncie**

RESPEITO —  
GERA RESPEITO

UMA CAMPAHA DA OUIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

**DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!**

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

**Não abuse**  
**Não sofra**  
**Denuncie**

RESPEITO —  
GERA RESPEITO

UMA CAMPAHA DA OUIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

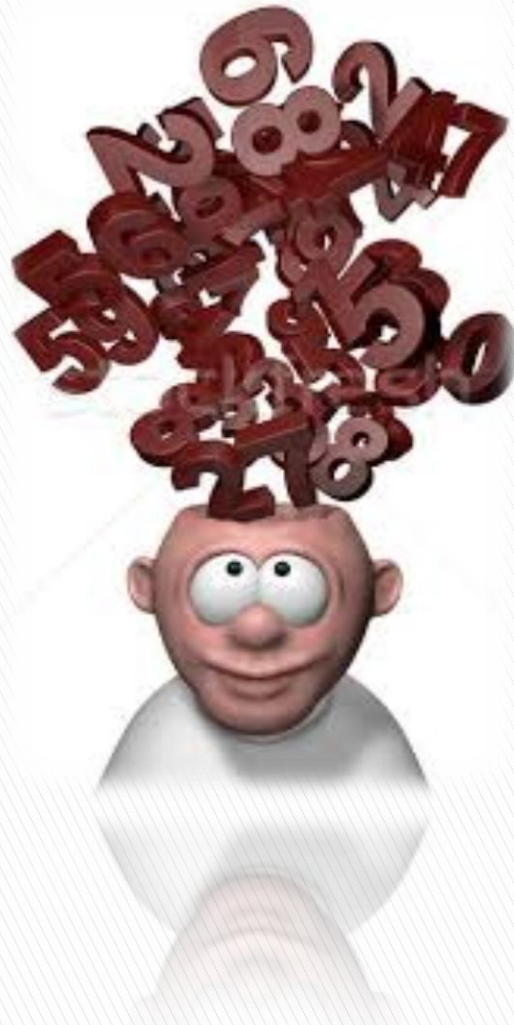
# **MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA**

## **CORREGEDORIA/MINFRA-2019**

**15/05/2019**

**JORGE ARZABE  
CORREGEDOR**

# CORREGEDORIA EM NÚMEROS

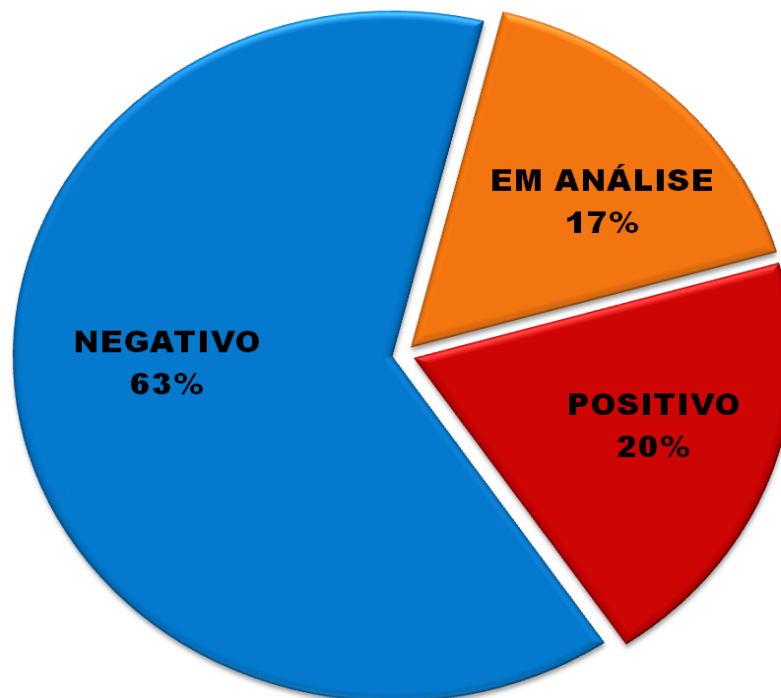


# JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

- Analisar denúncias e demandas de outros setores.
- Evitar custos desnecessários com instaurações improfícuas.
- Atender ao princípio da razoabilidade.
- Coleta de dados para instrução de Processo Disciplinar
- Investigação Preliminar

# JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE 2018

## JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE DE JANEIRO A DEZEMBRO 2018

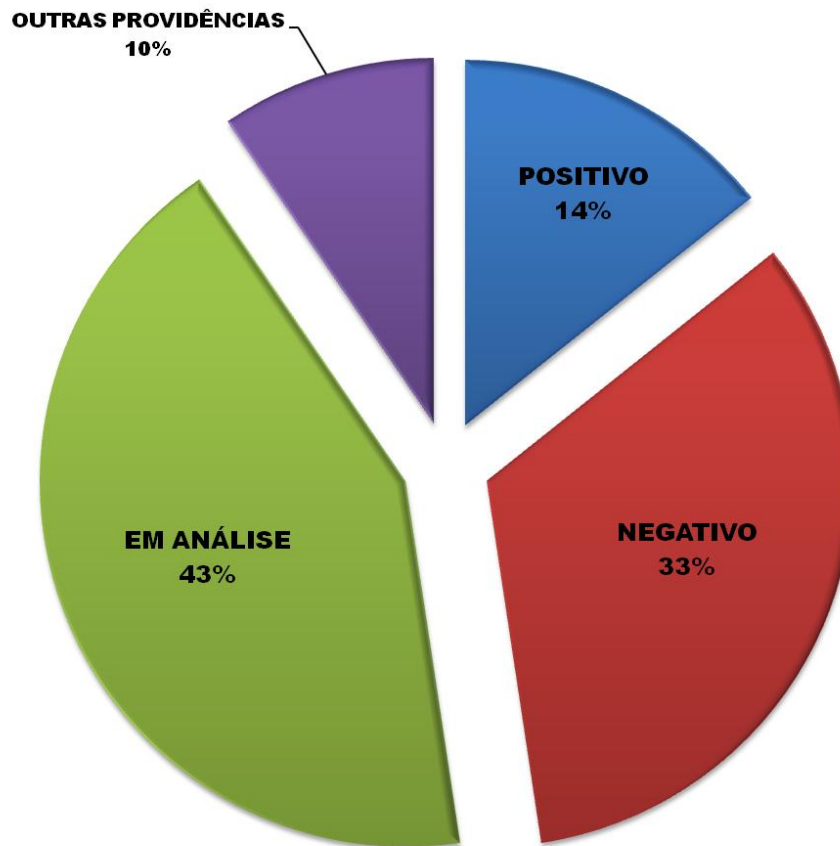


RESULTADO	QUANTIDADE
POSITIVO	6
NEGATIVO	19
EM ANÁLISE	5
<b>TOTAL:</b>	<b>30</b>



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

## JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE JANEIRO A ABRIL - 2019



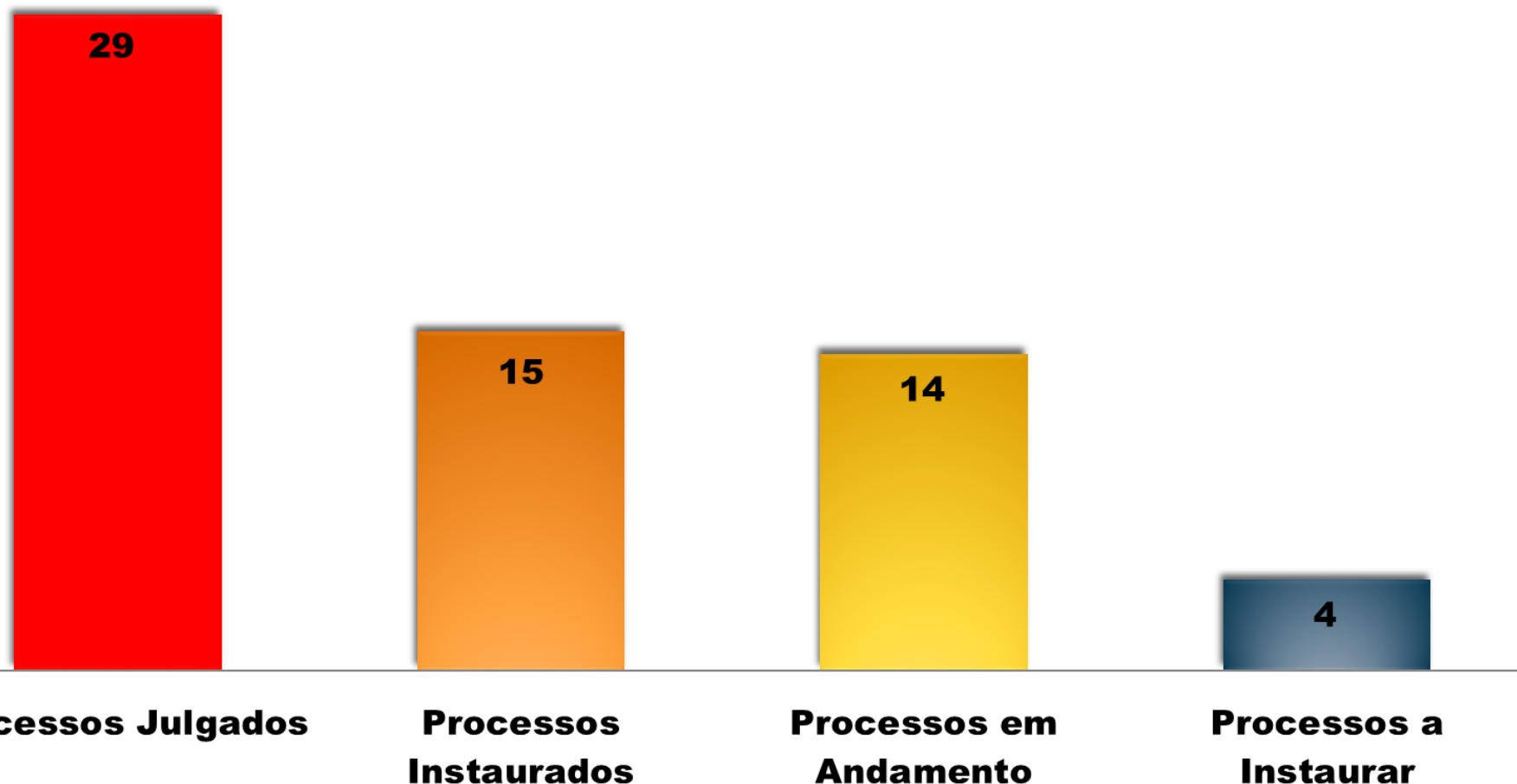
RESULTADO	QUANTIDADE
POSITIVO	3
NEGATIVO	7
EM ANÁLISE	9
OUTRAS PROVIDÊNCIAS	2
<b>TOTAL:</b>	<b>21</b>



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS EM 2018

## PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS 2018

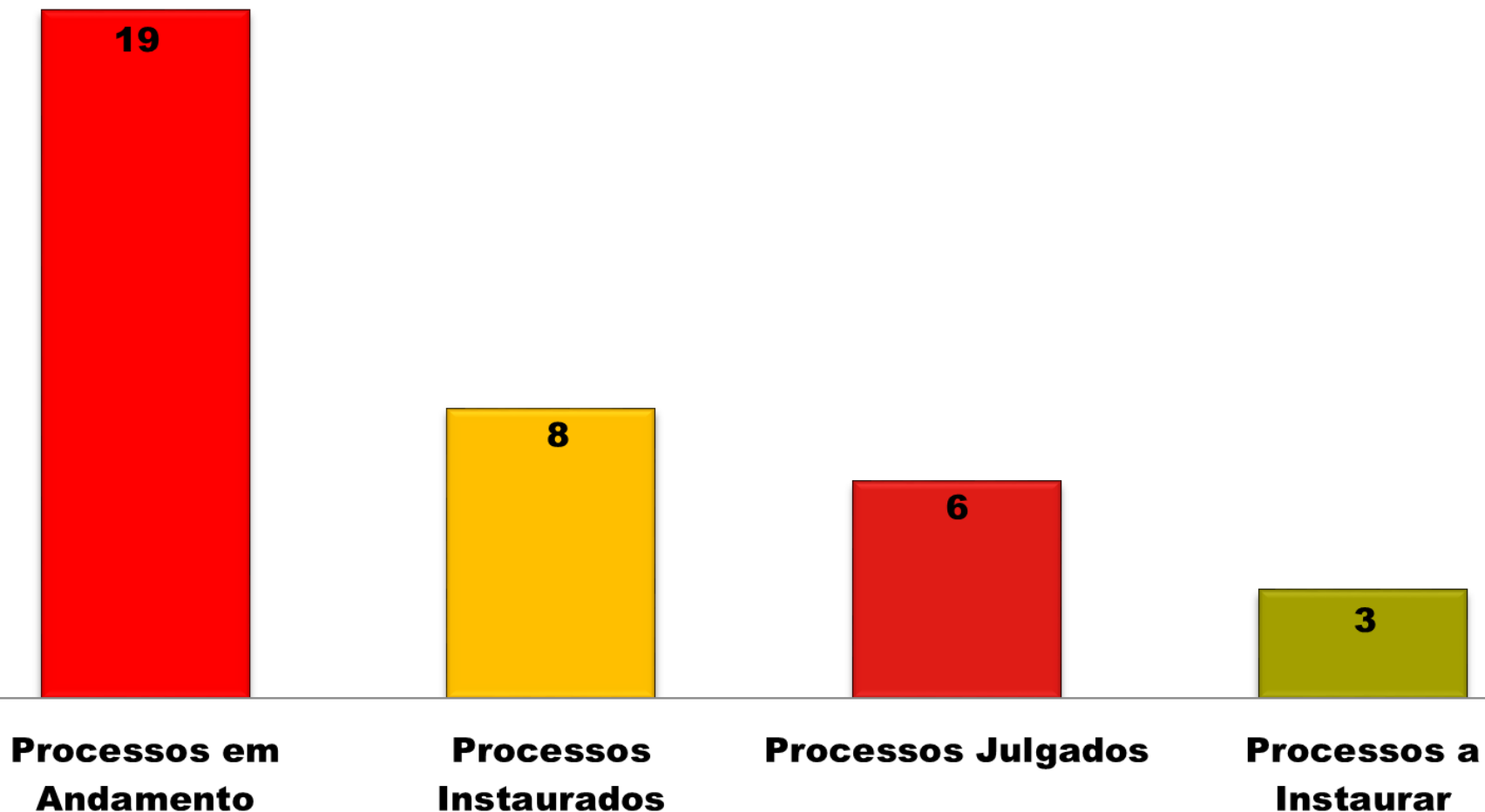
■ Processos Julgados ■ Processos Instaurados ■ Processos em Andamento ■ Processos a Instaurar



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

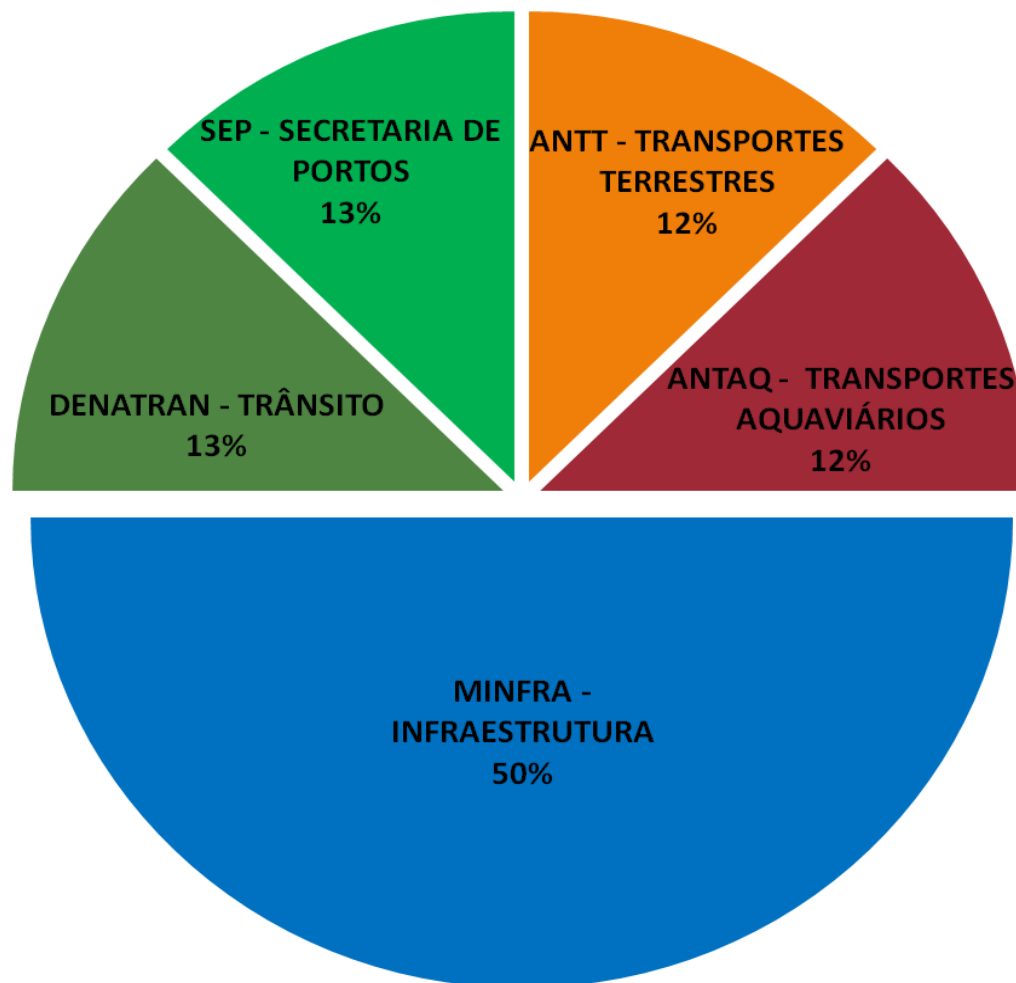
## PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019

■ Processos em Andamento ■ Processos Instaurados ■ Processos Julgados ■ Processos a Instaurar



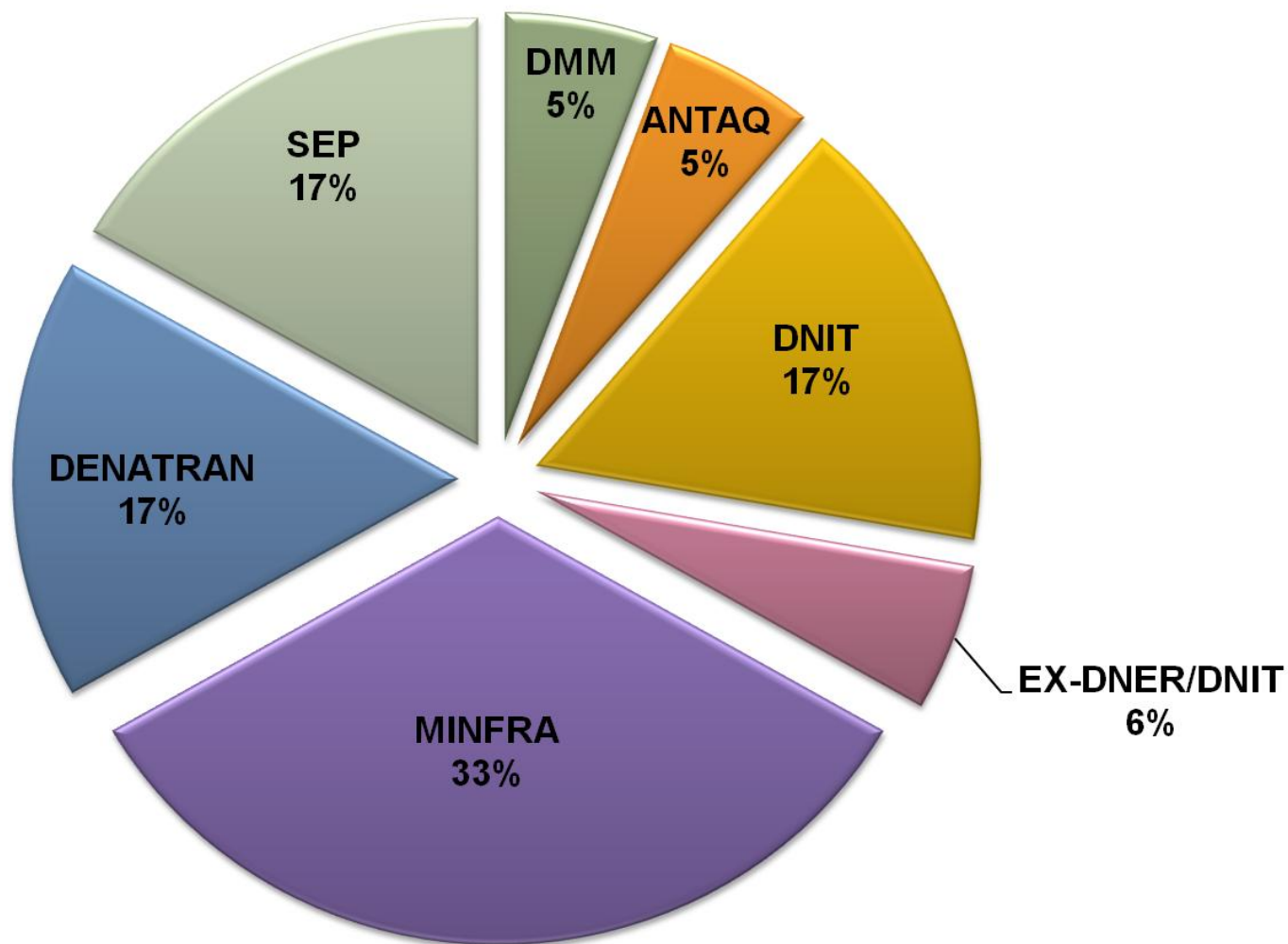
# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

**PROCEDIMENTOS INSTAURADOS DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019**



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

**PERCENTUAL DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES EM ANDAMENTO POR ORIGEM - DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019**



# REFERENCIAL TEMÁTICO





# REFERENCIAL TEMÁTICO

**✚ ESTUDO PARA IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS E IRREGULARIDADES RECORRENTES NOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES.**

**✚ OBJETIVO: DESENVOLVER AÇÃO PREVENTIVA IDENTIFICANDO RISCOS**

**✚ AMOSTRAGEM - PROCESSOS JULGADOS 2013 a 2017**

**✚ PROCESSOS: 195**

**✚ BANCO DE DADOS**

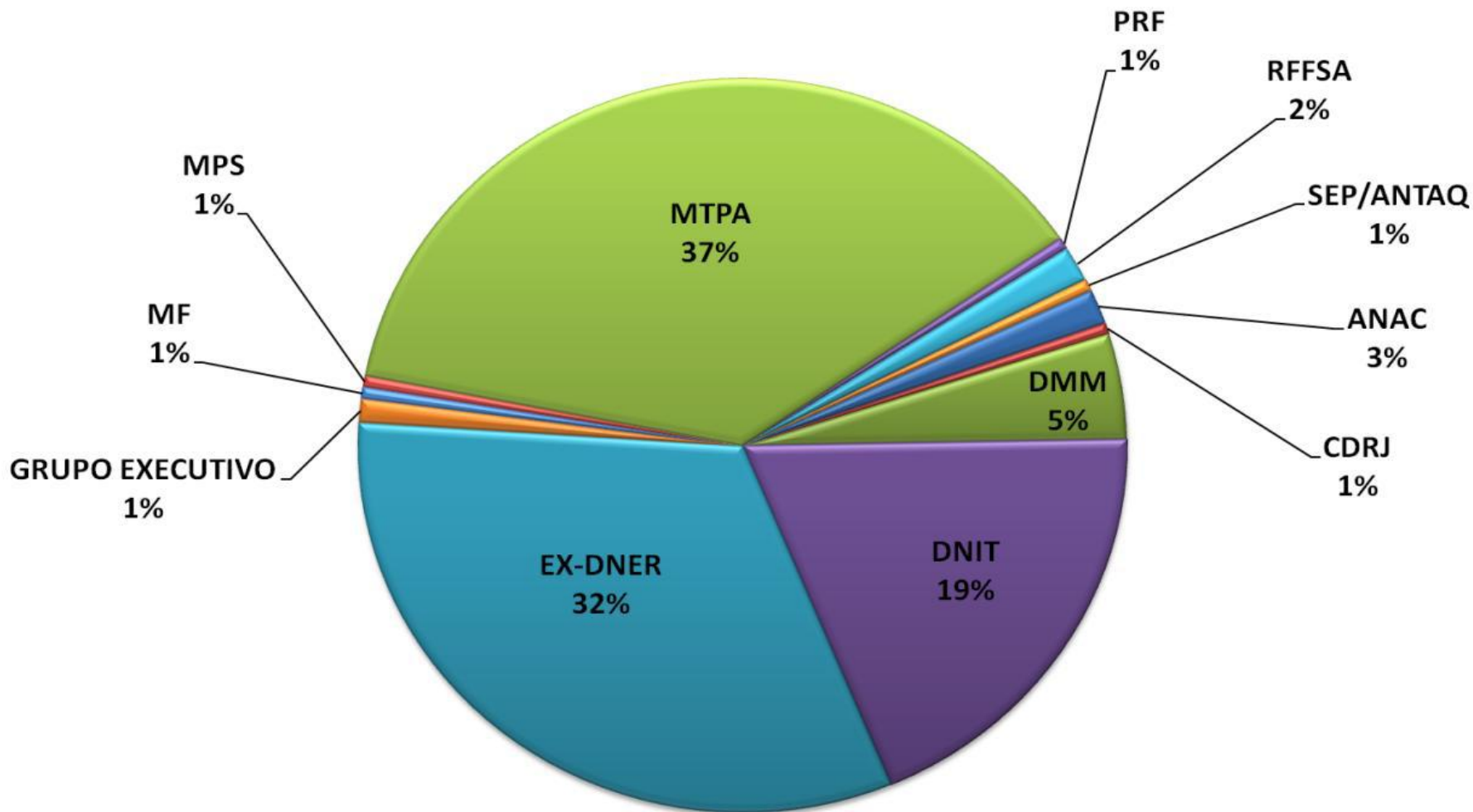
**✚ ELABORAÇÃO DE PLANILHAS**

**✚ INDEXAÇÃO DO FATO INVESTIGADO – CLASSIFICAÇÃO**

**✚ GRÁFICOS**

# GRÁFICOS - REFERENCIAL TEMÁTICO

## REFERENCIAL TEMÁTICO DOS PROCESSOS POR ORIGEM - 2013 a 2017

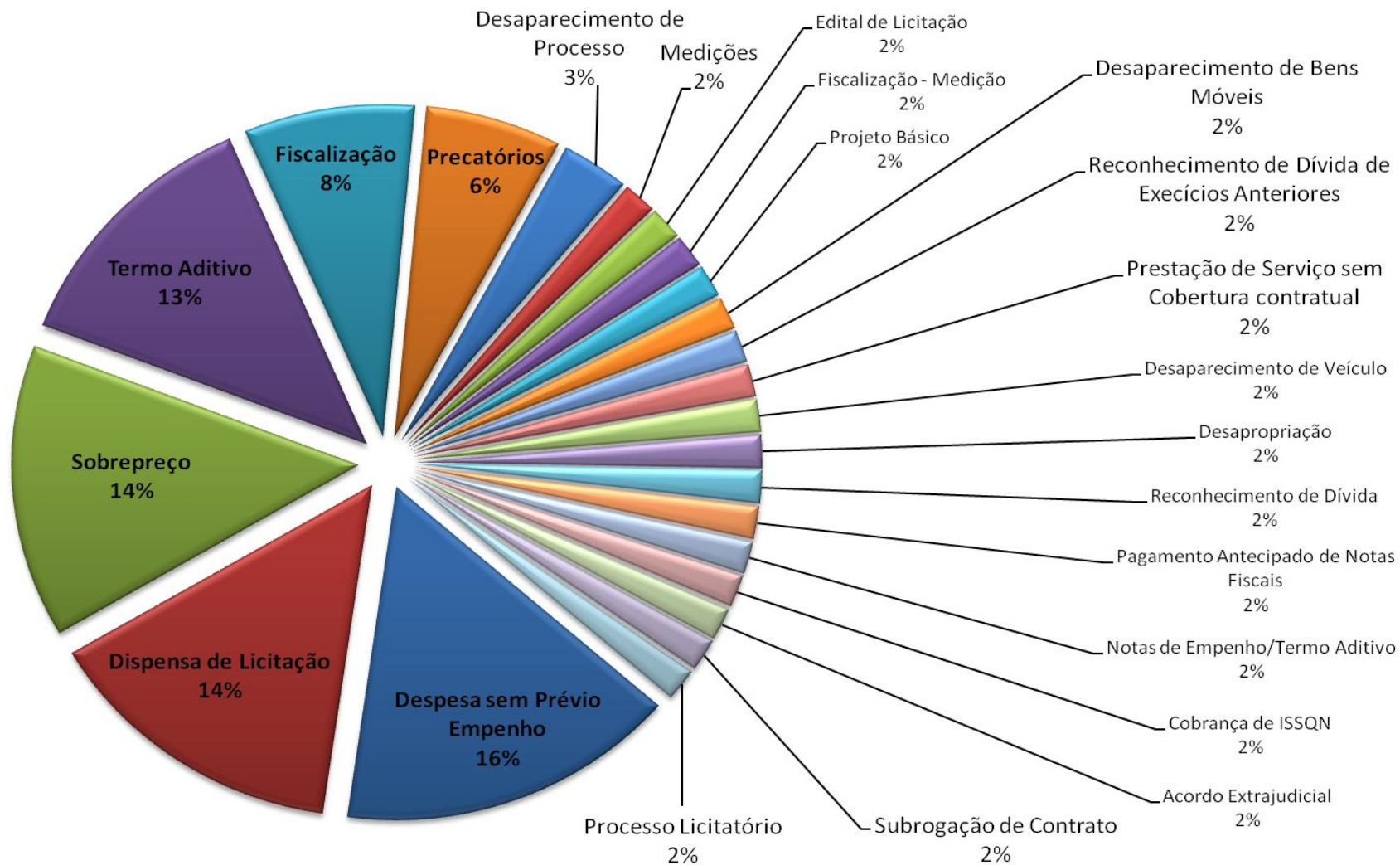


# OBSERVAÇÕES SOBRE RISCO E CORREGEDORIA

- **Dos 195 processos analisados, um percentual de cerca de 63% foi resultado de apurações feitas para outros órgãos, e 37% refere-se a investigação de fatos ocorridos no âmbito do MINFRA.**

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

## PERCENTUAL FATOS INVESTIGADOS EX-DNER - 2013 a 2017



# ANÁLISE FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

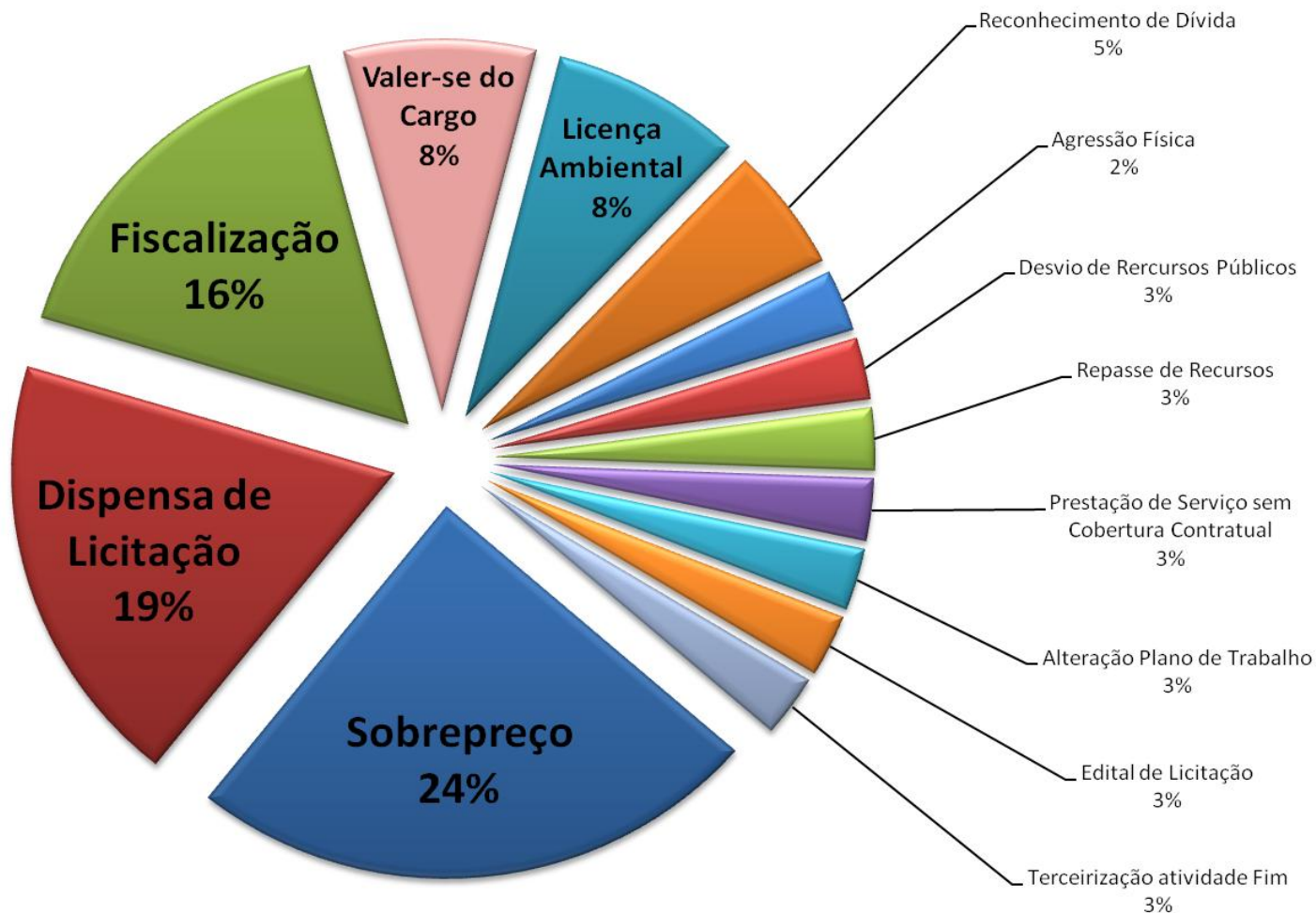
■ Dos 63 processos provenientes do Extinto DNER, observam-se os índices mais significativos em 42 processos:

- ❑ **Despesa sem Prévio Empenho: 10** processos, equivalente a **16%**
- ❑ **Sobrepço: 9** processos, equivalente a **14%**.
- ❑ **Dispensa de Licitação: 9** processos, equivalente a **14%**.
- ❑ **Termo Aditivo: 8** processos, equivalente a **13%**.
- ❑ **Fiscalização: 6** processos, equivalente a **8%**.



# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS DNIT

## PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS EM PROCESSOS DNIT 2013 A 2017



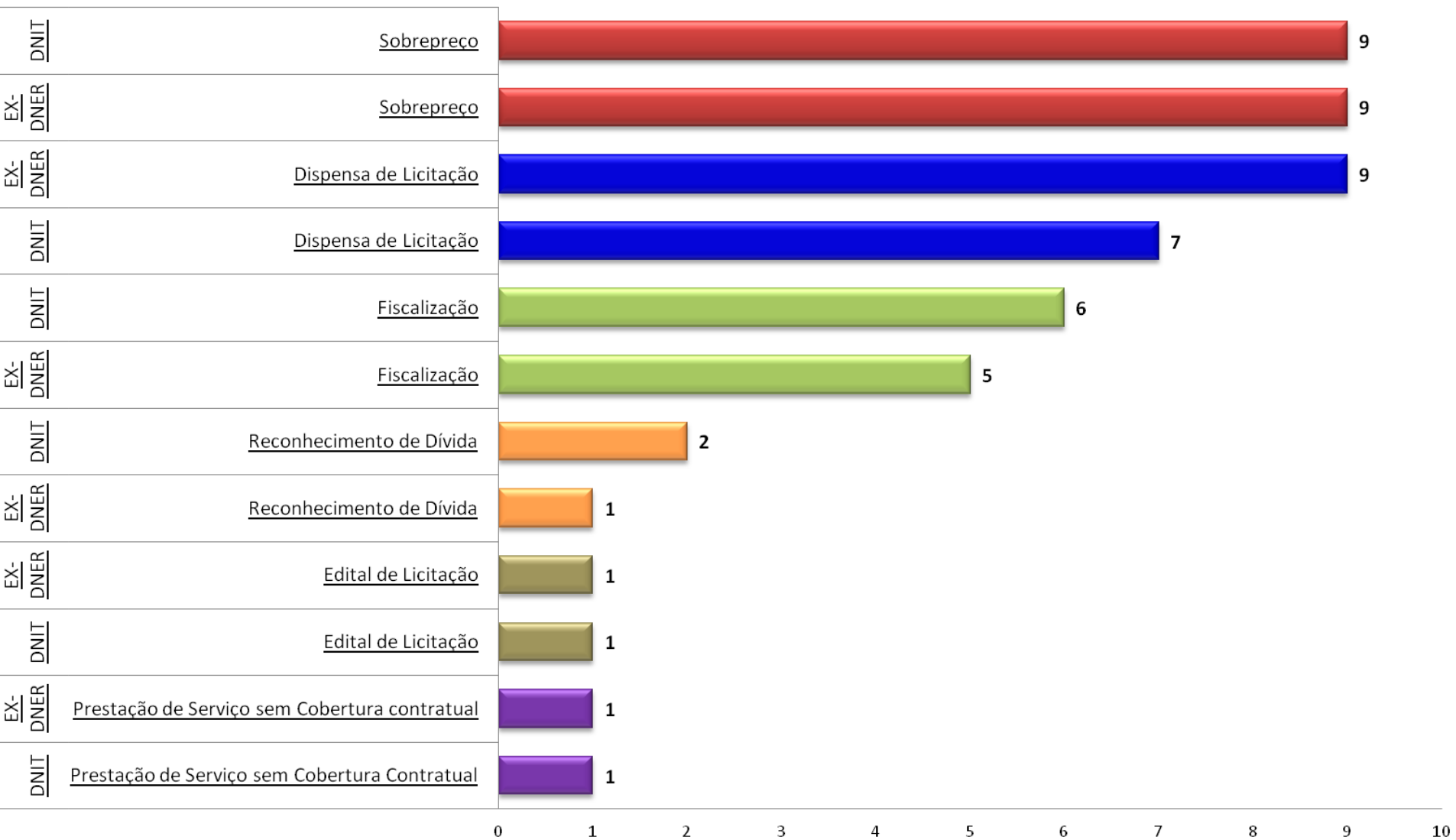
# DADOS FATOS INVESTIGADOS DNIT

■ Dos 37 processos provenientes do DNIT, observa-se os índices mais significativos em 28 processos:

- ❑ **Sobrepreço: 9** processos, equivalente a **24%**
- ❑ **Dispensa de Licitação: 7** processos, equivalente a **19%**
- ❑ **Fiscalização: 6** processos, equivalente a **16%**
- ❑ **Licença Ambiental: 3** processos, equivalente a **8%**
- ❑ **Valer-se do Cargo: 3** processos, equivalente a **8%**

# FATOS RELEVANTES COMPARATIVO EX-DNER – DNIT

QUANTIDADE DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO EX-DNER - DNIT 2013 a 2017

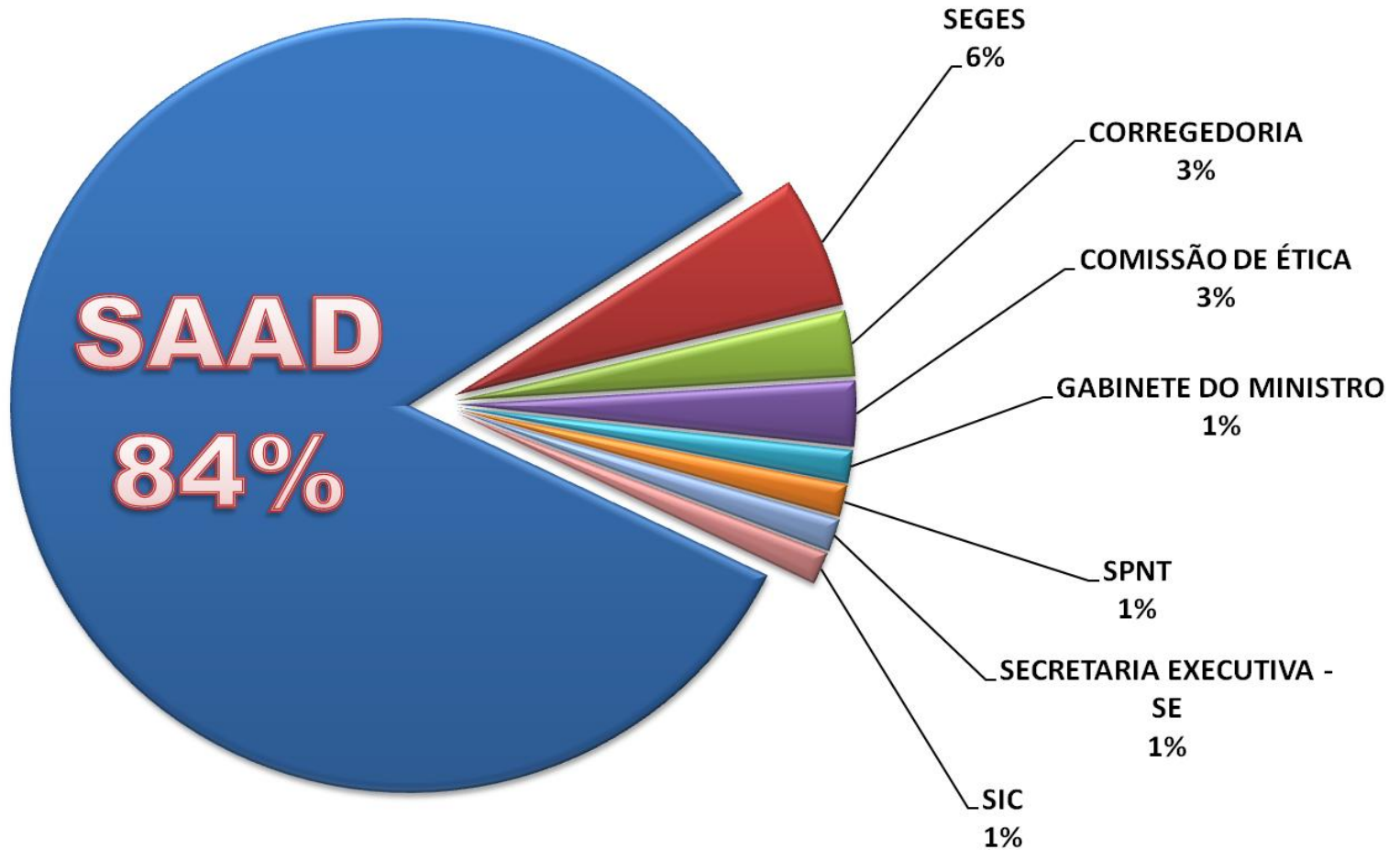


# FATOS RELEVANTES COMPARATIVO EX-DNER – DNIT

- Os processos oriundos do **extinto DNER e do DNIT**, representam um alto percentual de trabalho corretional se repetindo ao longo dos anos de 2013 a 2017. Apresentam problemas visíveis nos procedimentos de **Licitação e Contratos**, pois do total de 100 processos no âmbito das referidas Autarquias, **cerca de 80% se referem a irregularidades nesta área.**

# GRÁFICO POR SETOR - MTPA

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR SETOR 2013 A 2017





# GRÁFICO POR SETORES DO MTPA

## QUANTIDADE DE PROCESSOS POR SETORES MTPA - 2013 a 2017

ORIGEM	SETORES	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
MTPA	SAAD	61	84%
MTPA	SEGES	4	5%
MTPA	CORREGEDORIA	2	3%
MTPA	COMISSÃO DE ÉTICA	2	3%
MTPA	GABINETE DO MINISTRO	1	1%
MTPA	SPNT	1	1%
MTPA	SECRETARIA EXECUTIVA - SE	1	1%
MTPA	SIC	1	1%
<b>TOTAL:</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

**SAAD** – SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

**SEGES** - SECRETARIA DE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE TRANSPORTES

**SPNT** - SECRETARIA DE POLÍTICA NACIONAL DE TRANSPORTES

**SE** - SECRETARIA EXECUTIVA

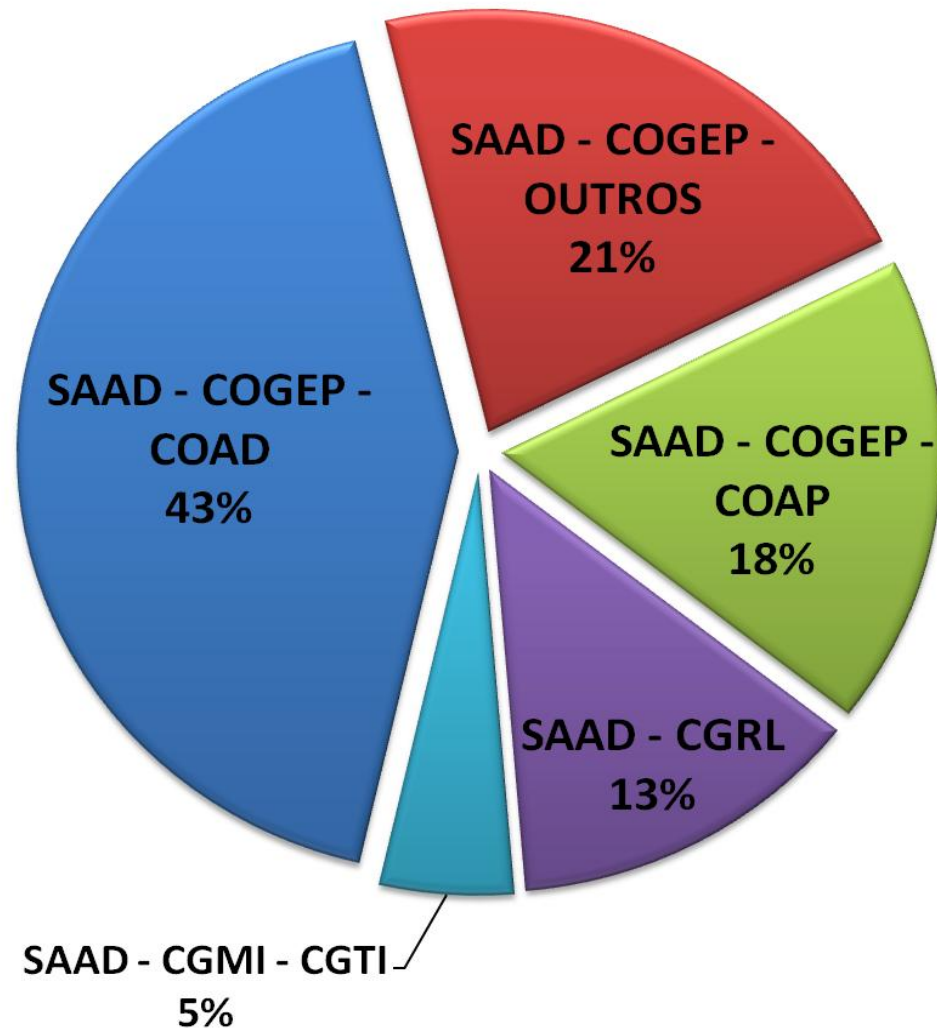
**SIC** - SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO

# FATOS INVESTIGADOS SAAD MTPA

- Na análise global dos fatos investigados dos 73 processos pesquisados no âmbito do MTPA no período de 2013 a 2017, verificamos que 84% tiveram origem na **Subsecretaria de Assuntos Administrativos – SAAD**.

# GRÁFICO POR ÁREA - MTPA

**PERCENTUAL DE COORDENAÇÕES DA SAAD ANALISADAS ANO 2013 A 2017**



# GRÁFICO SAAD - MTPA

## COORDENAÇÕES SAAD 2013 A 2017

ORIGEM	COORDENAÇÕES	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
MTPA	SAAD - COGEP - COAD	26	43%
MTPA	SAAD - COGEP - OUTROS	13	21%
MTPA	SAAD - COGEP - COAP	11	18%
MTPA	SAAD - CGRL	8	13%
MTPA	SAAD - CGMI - CGTI	3	5%
<b>TOTAL:</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

COGEP - COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

COAD - COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL ATIVO

COAP - COORDENAÇÃO DE CADASTRO DE APOSENTADOS, DE INSTITUIDORES DE PENSÃO E DE PENSIONISTAS

CGRL - COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS LOGÍSTICOS

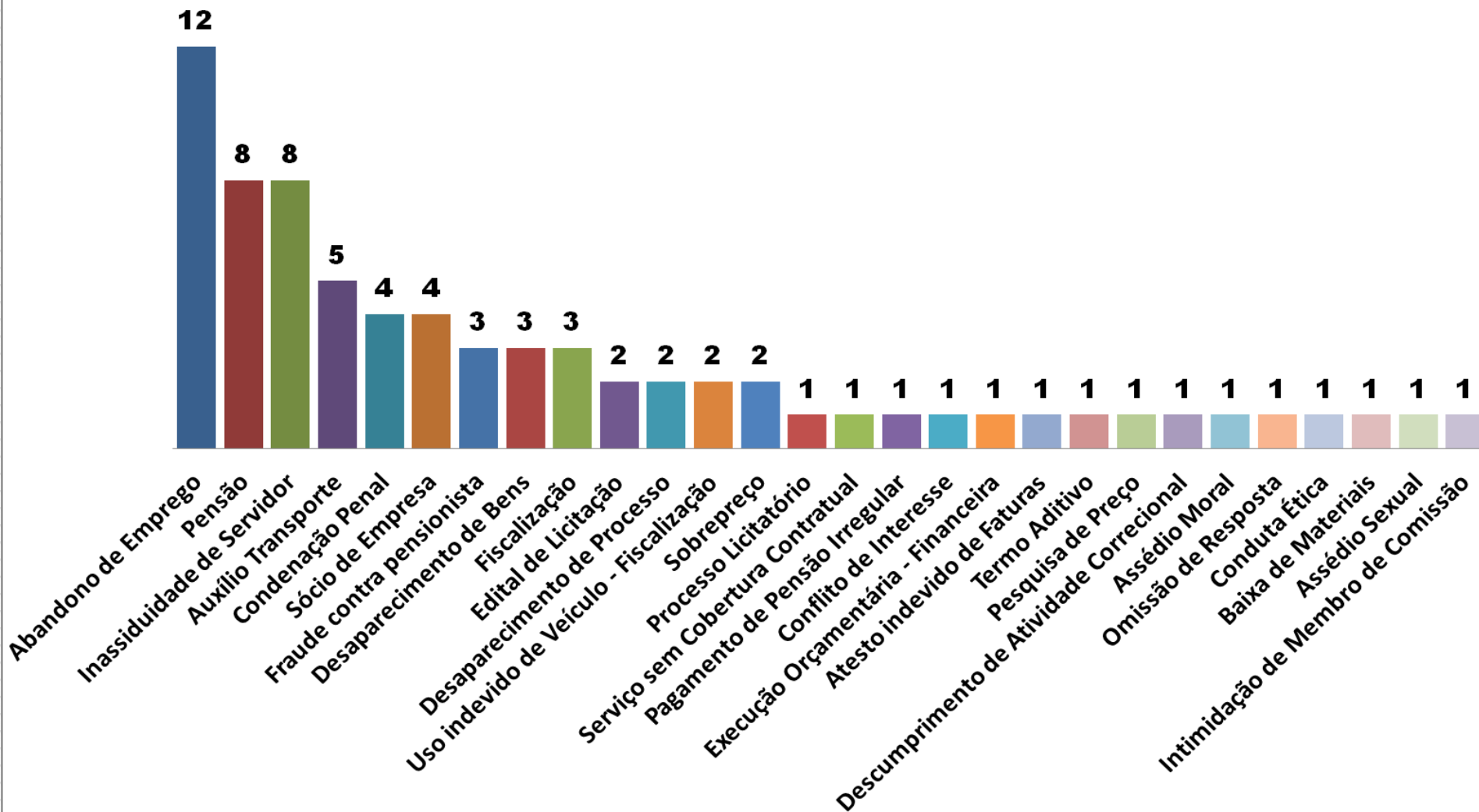
CGMI - COORDENAÇÃO GERAL DE MODERNIZAÇÃO E INFORMÁTICA

CGTI - COORDENAÇÃO GERAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

\*SAAD-COGEP-OUTROS – EX. SÓCIO DE EMPRESA, CARATER PENAL, FRAUDE CONTRA PENSIONISTA.

# GRÁFICOS FATOS INVESTIGADOS MTPA

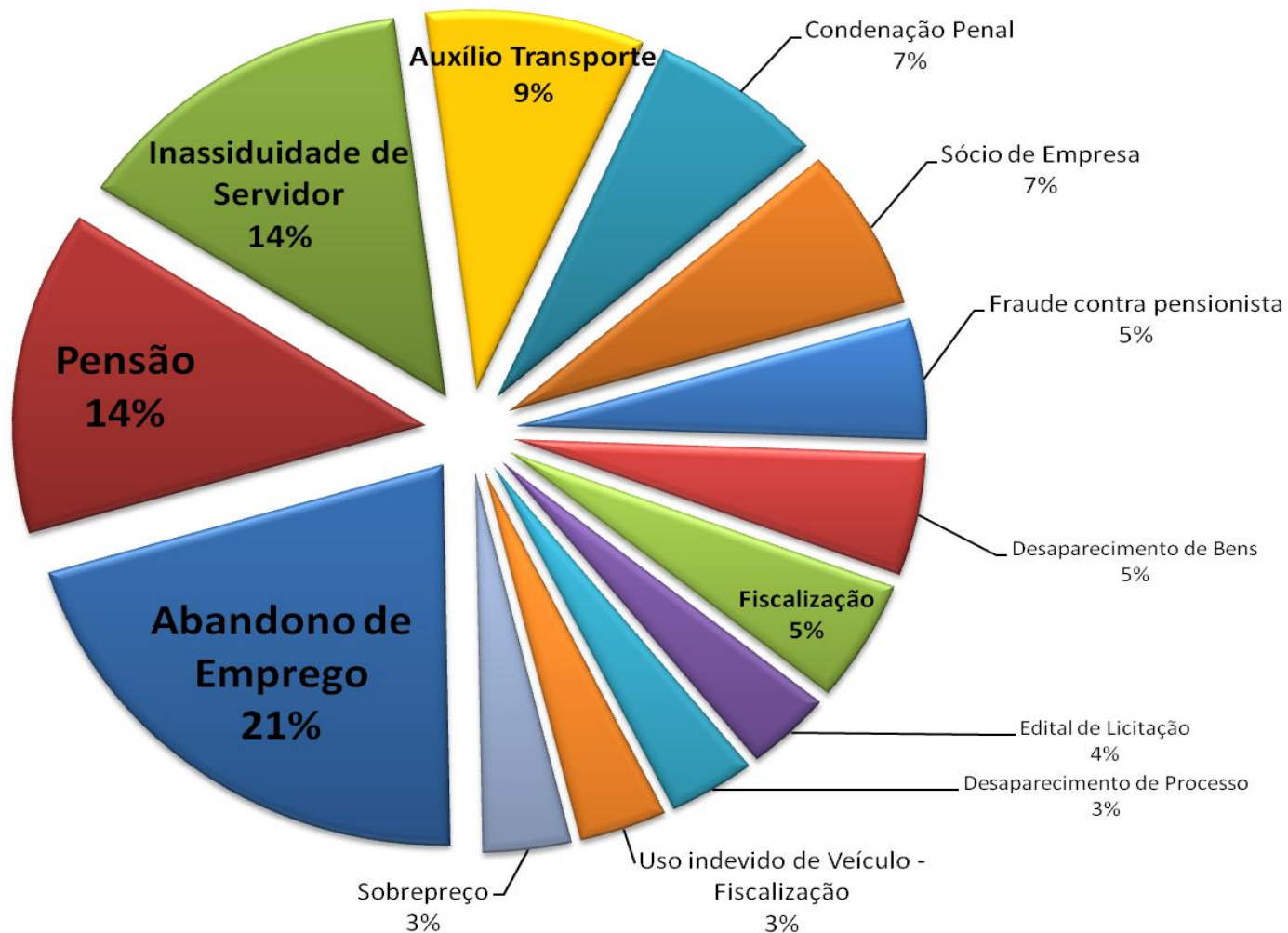
QUANTIDADE DE PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS MTPA 2013 a 2017





# GRÁFICOS - REFERENCIAL TEMÁTICO MTPA

## PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS 2013 A 2017

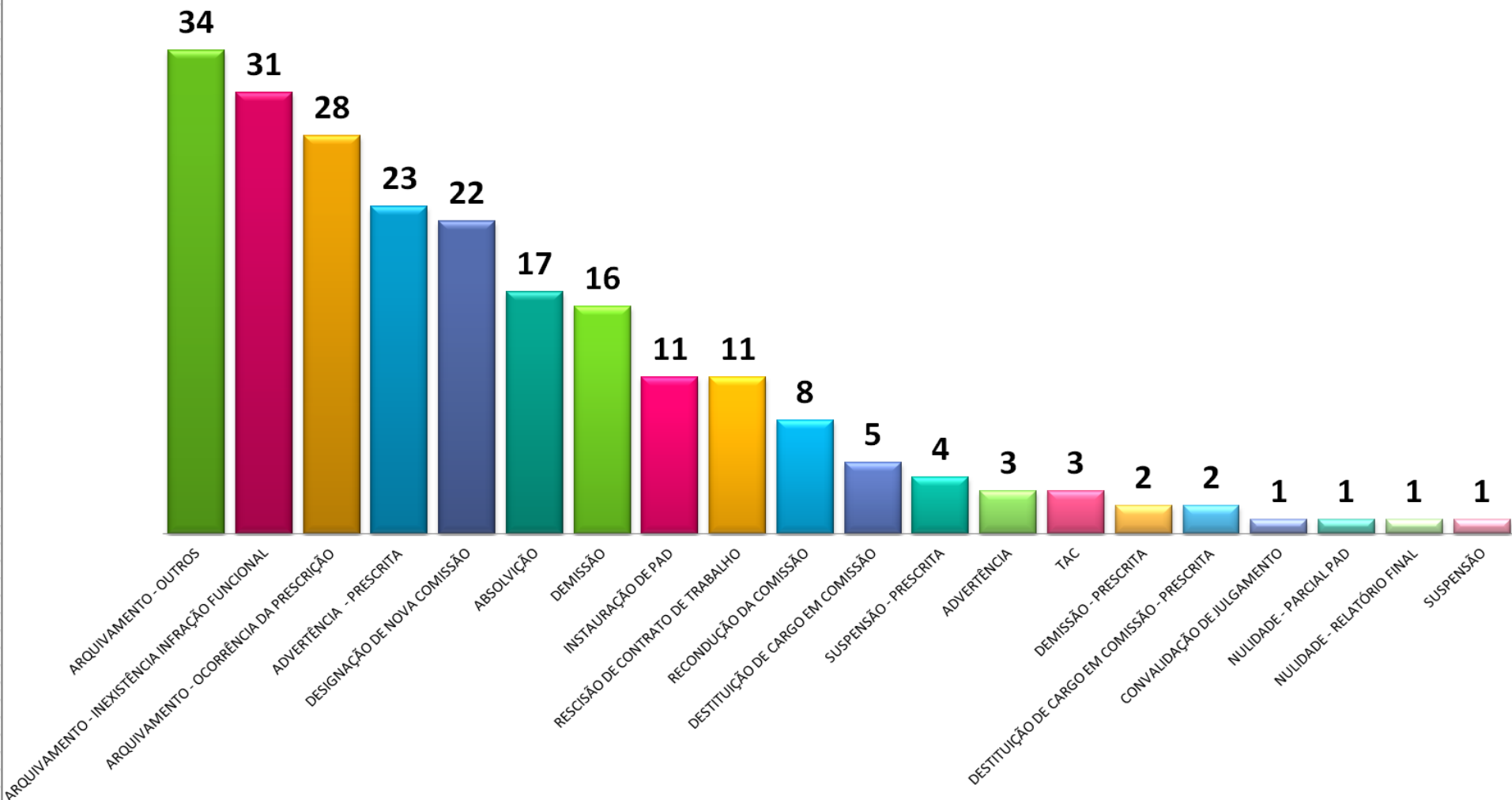


# ANÁLISE COMPLEMENTAR DOS PROCESSOS JULGADOS 2013 a 2018



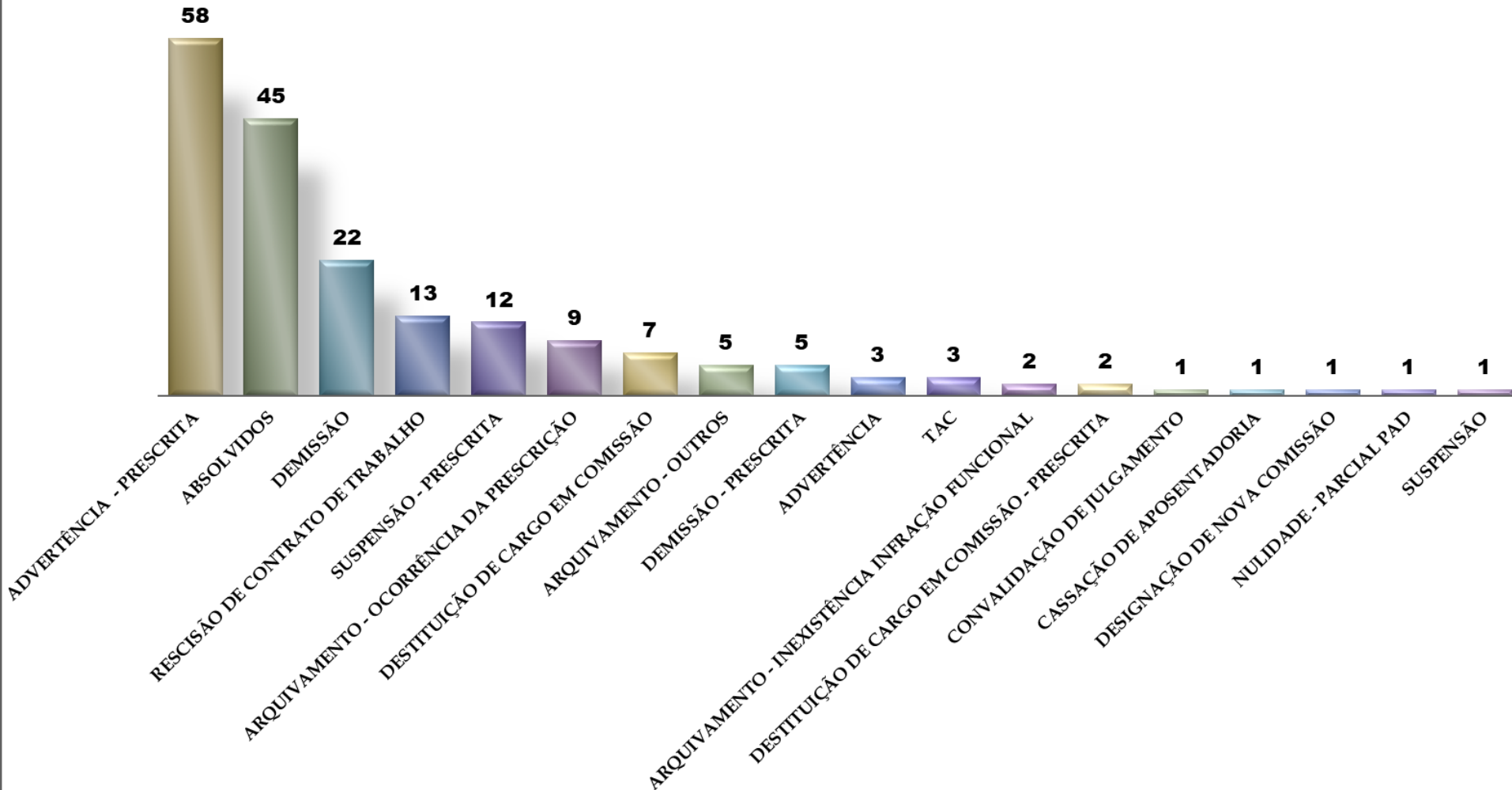
# POR PROCESSO JULGADO 2013 a 2018

## QUANTIDADE POR PROCESSOS JULGADOS ANO 2013 A 2018



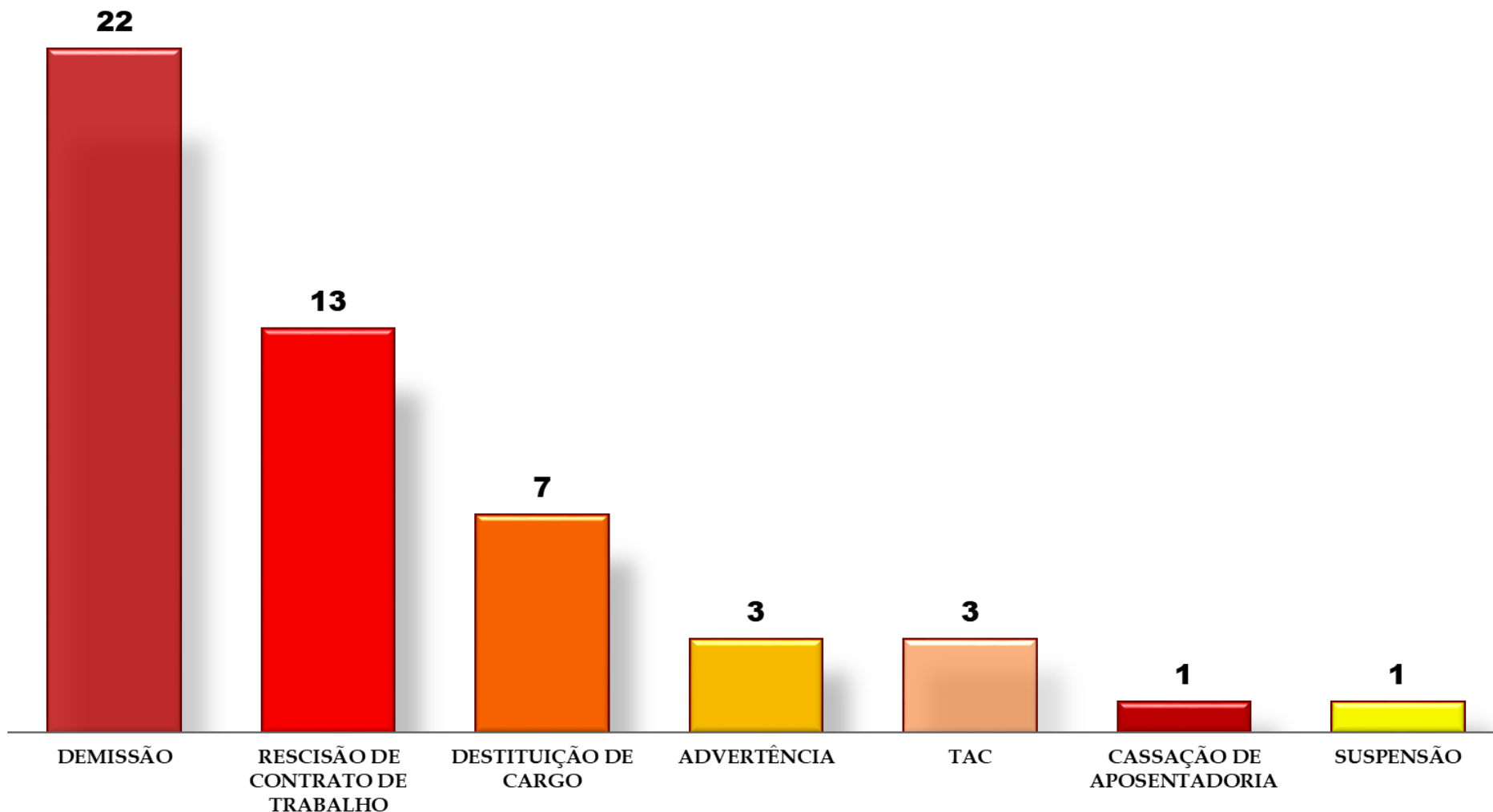
# SERVIDORES ENVOLVIDOS EM PROCESSOS 2013 a 2018

QUANTIDADE DE SERVIDORES ENVOLVIDOS EM PROCESSOS DISCIPLINARES - ANO 2013 a 2018



# PENALIDADES APLICADAS e TAC'S CELEBRADOS

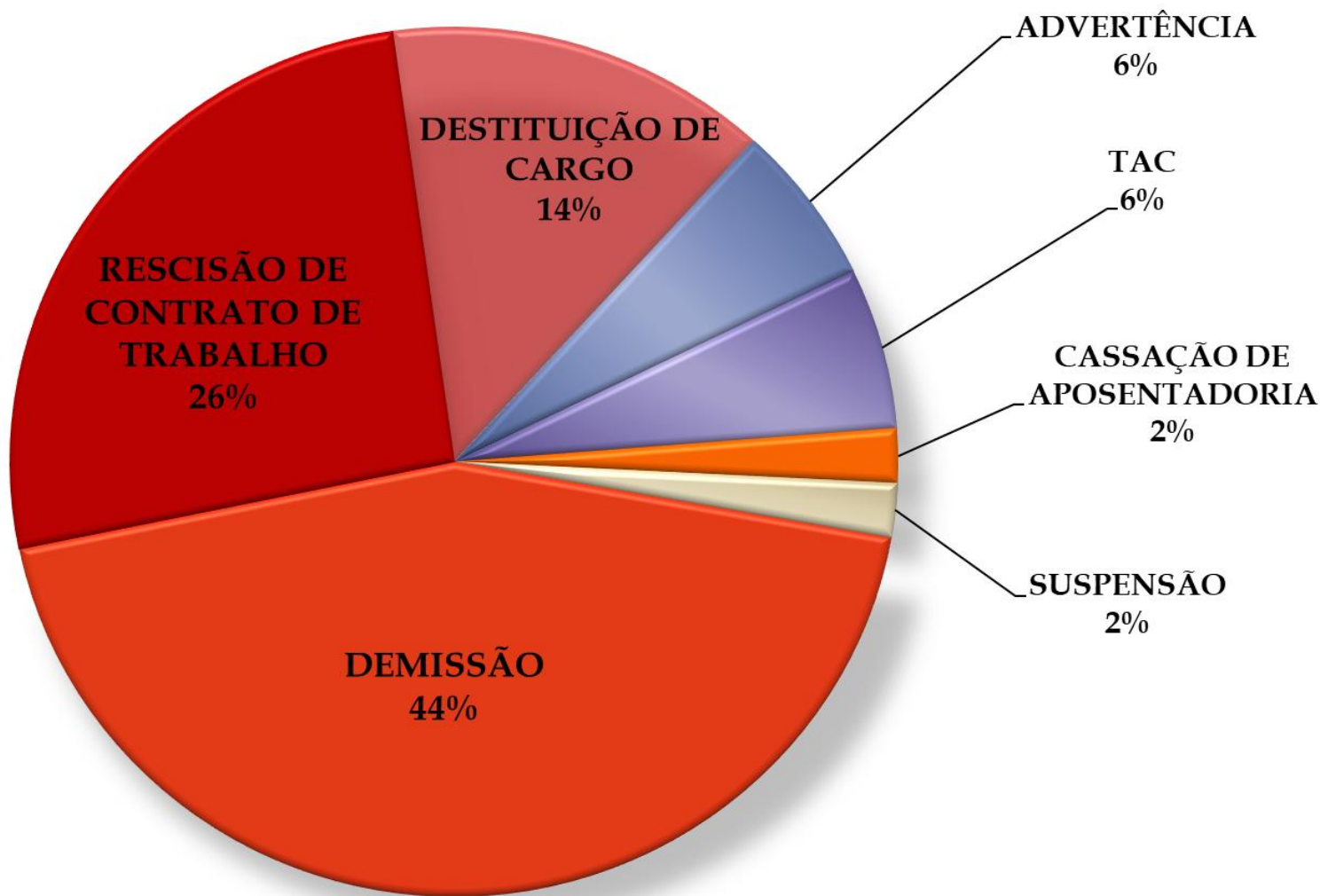
## QUANTIDADE DE PENALIDADES APLICADAS DE 2013 A 2018





# PENALIDADES APLICADAS e TAC'S CELEBRADOS

PERCENTUAL DE PENALIDADES APLICADAS 2013 a 2018



# PENALIDADES APLICADAS 2013 a 2018

## PROCESSOS JULGADOS DE 2013 a 2018

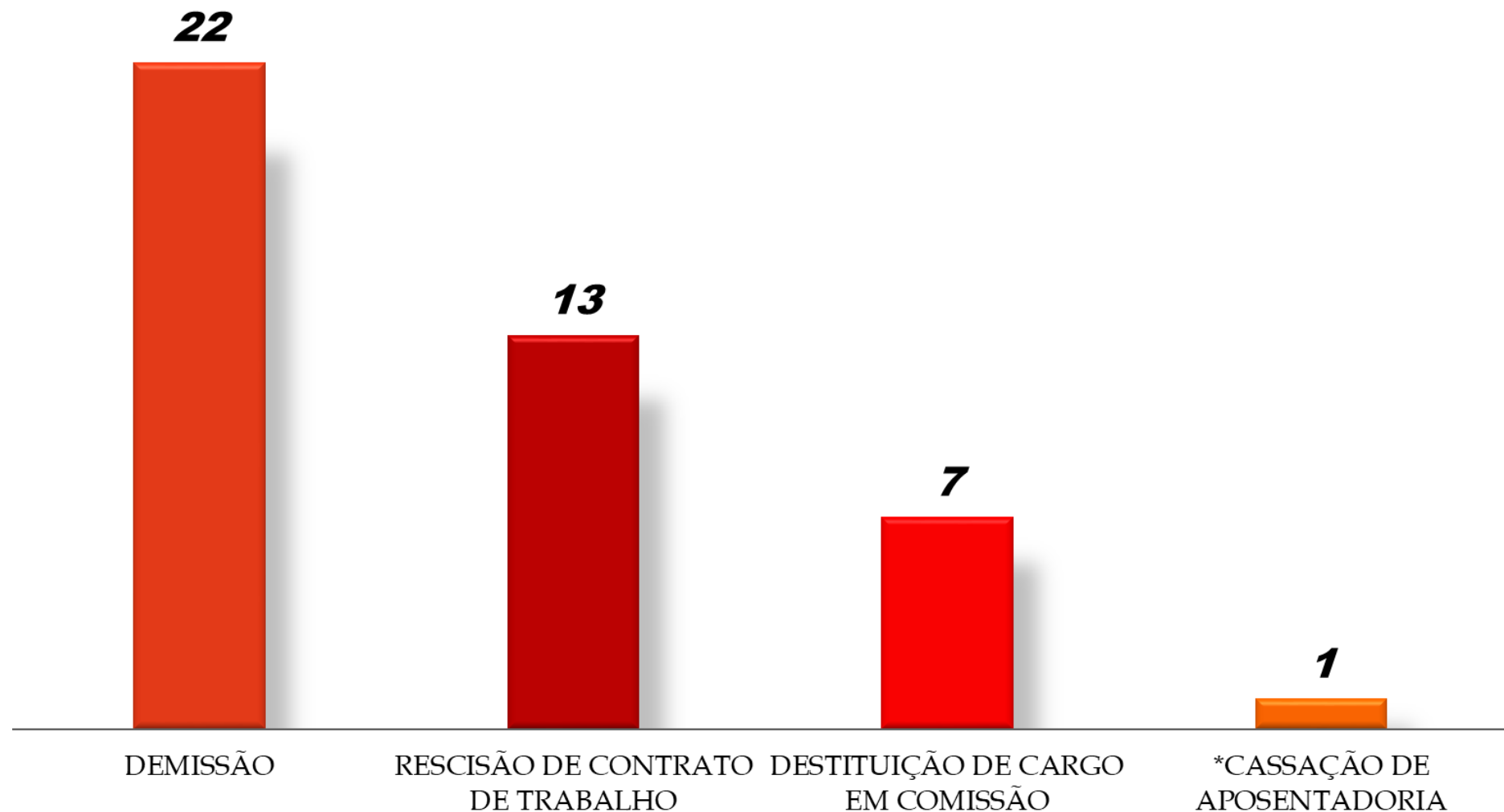
- ❑ **Número de Processos: 224**

---

- ❑ **Servidores Envolvidos: 191**
- ❑ **Penalidades Aplicadas 50, perfazendo 26%**
- ❑ **Penalidades Expulsivas 43, perfazendo 23%**

# PENALIDADES COM MAIOR GRAVIDADE DE 2013 a 2018

QUANTIDADE DE PENALIDADES COM MAIOR GRAVIDADE 2013 a 2018



# ATIVIDADES DE PREVENÇÃO

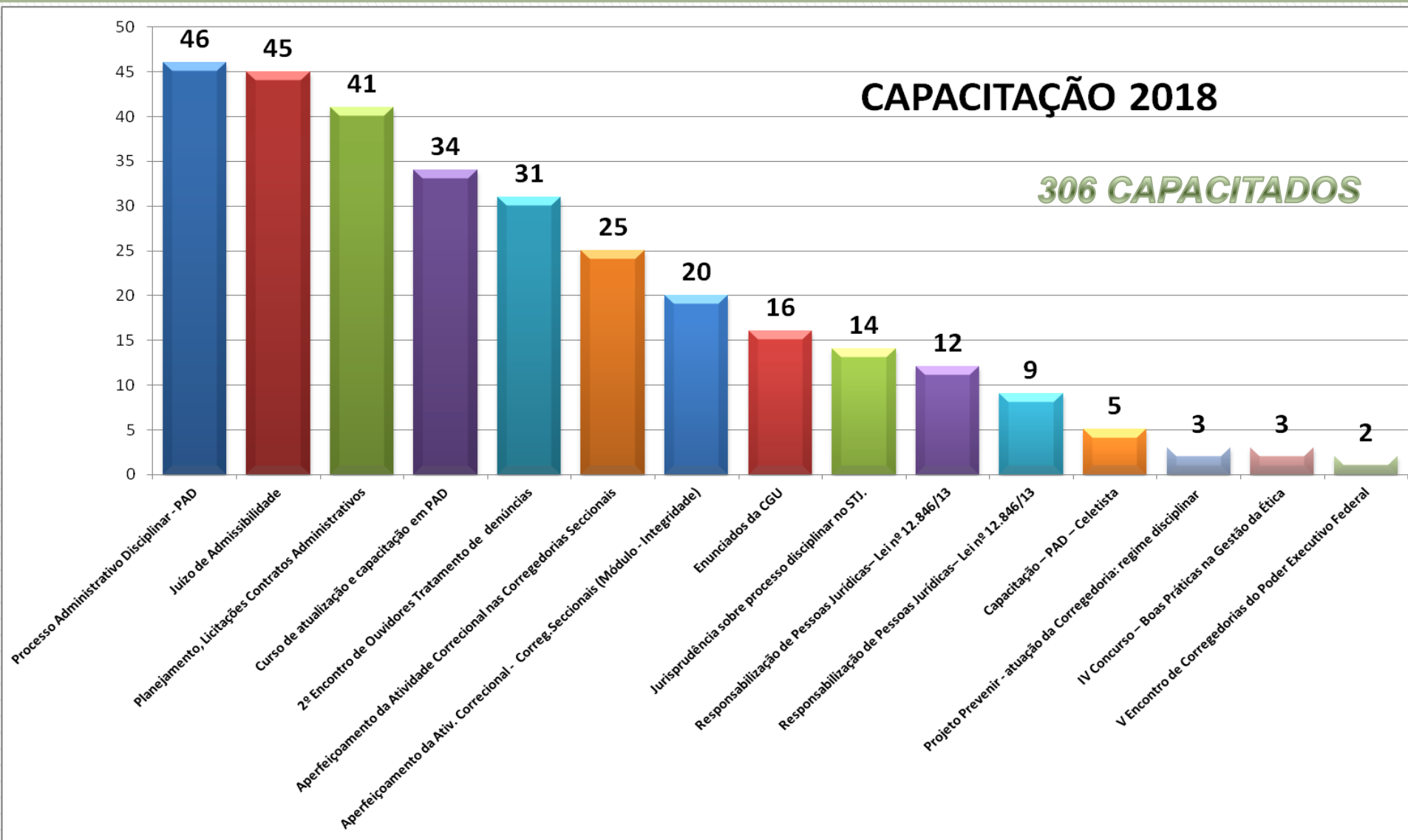


# COMITÊ TÉCNICO DE CORREIÇÃO - CTC

- O Comitê Técnico de Correição (CTC) foi criado por meio da Portaria 951, de 21 de novembro de 2017 com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas instâncias de correição.
- Foram realizadas 6 reuniões abordando os seguintes temas:
  - ✓ 2017 - O CTC realizou duas reuniões, salientou-se a importância do trabalho conjunto entre a Corregedoria, a Comissão de Ética e a Ouvidoria, no programa de Integridade, bem como o aspecto preventivo da atuação correcional, como meta de trabalho para os próximos dois anos.
  - ✓ 2018 - Criação de corregedoria, nas companhias DOCAS, dentro da visão atual de Integridade das Empresas Públicas, como consequência foi Instituída a Corregedoria da Companhia Docas do Estado da Bahia – CODEBA, por meio da Portaria/DPR nº 118.
  - ✓ 2018 - Necessidade de trabalhar o tema assédio moral no âmbito das campanhas preventivas.
  - ✓ 2018 - Apresentado o sistema SISCORREG e também debatidos os principais canais de denúncia.
  - ✓ 2018 - A importância das áreas que cuidam da atividade disciplinar participarem do Comitê de Integridade, enfatizando a atividade de prevenção das Corregedorias.



# CAPACITAÇÃO (15 CURSOS)



# CAMPANHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

- Como forma de colaborar com o Programa de Fomento à Integridade, a Corregedoria, a Comissão de Ética e a Ouvidoria lançaram a Campanha de Prevenção ao Assédio Moral.
- Divulgação no site deste Ministério, da Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral.
- Em decorrência desta campanha preventiva o Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, ganhou, pelos critérios de capacidade transformadora, criatividade, potencial de difusão, eficácia e comunicação, o IV Concurso de Boas Práticas na Gestão da Ética, promovido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República, que contou com participação de 19 Comissões de Ética de órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

# MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA

**VISITE O SITE**

**<http://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>**

# OBRIIGADO !!

# **MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA**

## **CORREGEDORIA/MINFRA-2019**

**15/03/2019**

**JORGE ARZABE  
CORREGEDOR**



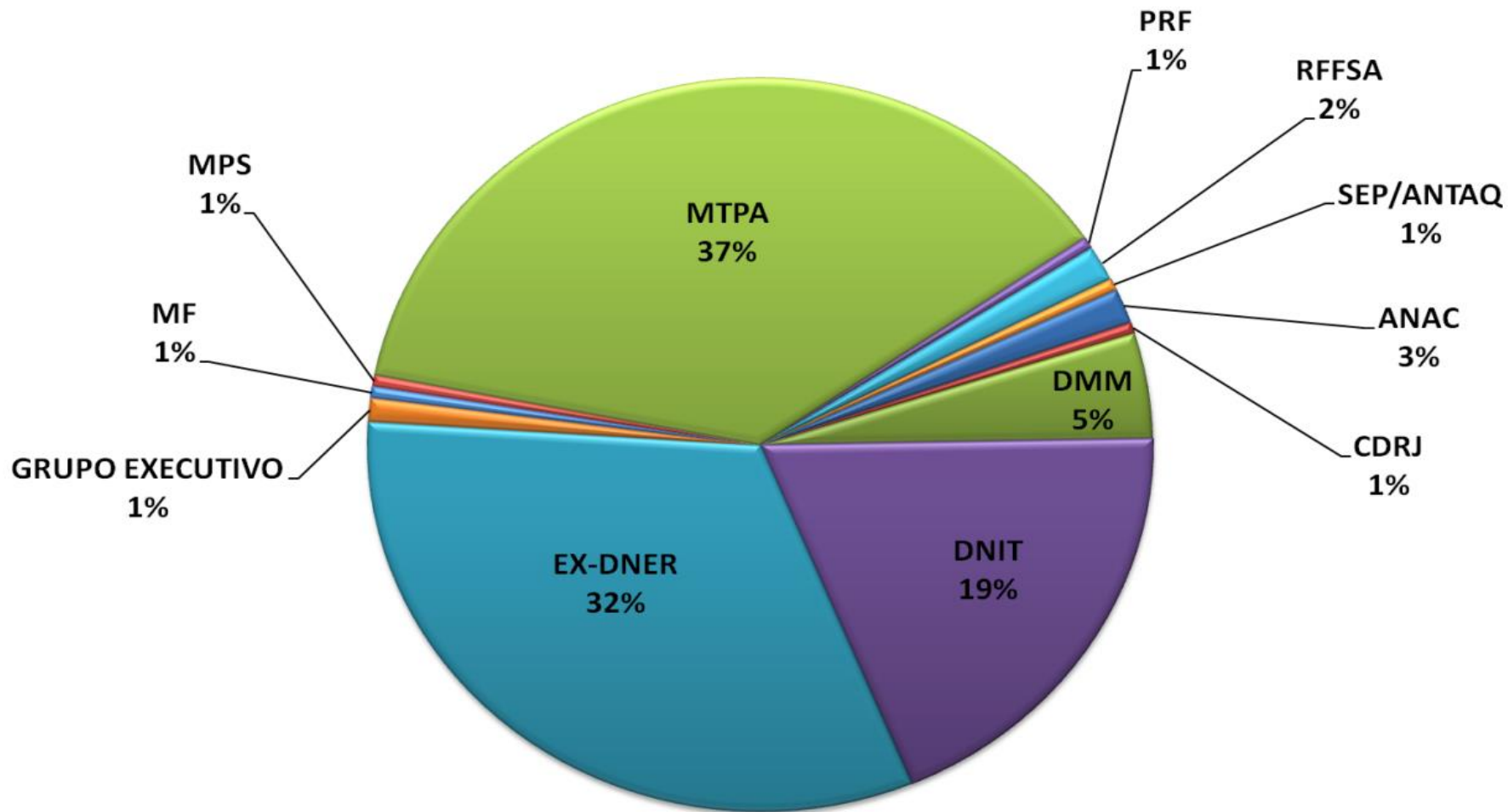
# INTRODUÇÃO

Com o objetivo de contribuir para a gestão de risco e boa governança do MTPA, realizamos um estudo sobre o referencial temático dos processos julgados no lapso temporal de 2013 a 2017 no âmbito desta pasta.

No exame dos dados em termos percentuais, do total de 195 procedimentos, observamos que, um percentual de 62%, equivalente a 122 processos, foi resultado de apurações feitas para outros órgãos, e 38% atinente a 63 processos, refere-se a investigação de fatos ocorridos no âmbito do MTPA, conforme dados visualizados no gráfico a seguir.

# GRÁFICO PROCESSOS POR ORIGEM

## REFERENCIAL TEMÁTICO DOS PROCESSOS POR ORIGEM - 2013 a 2017

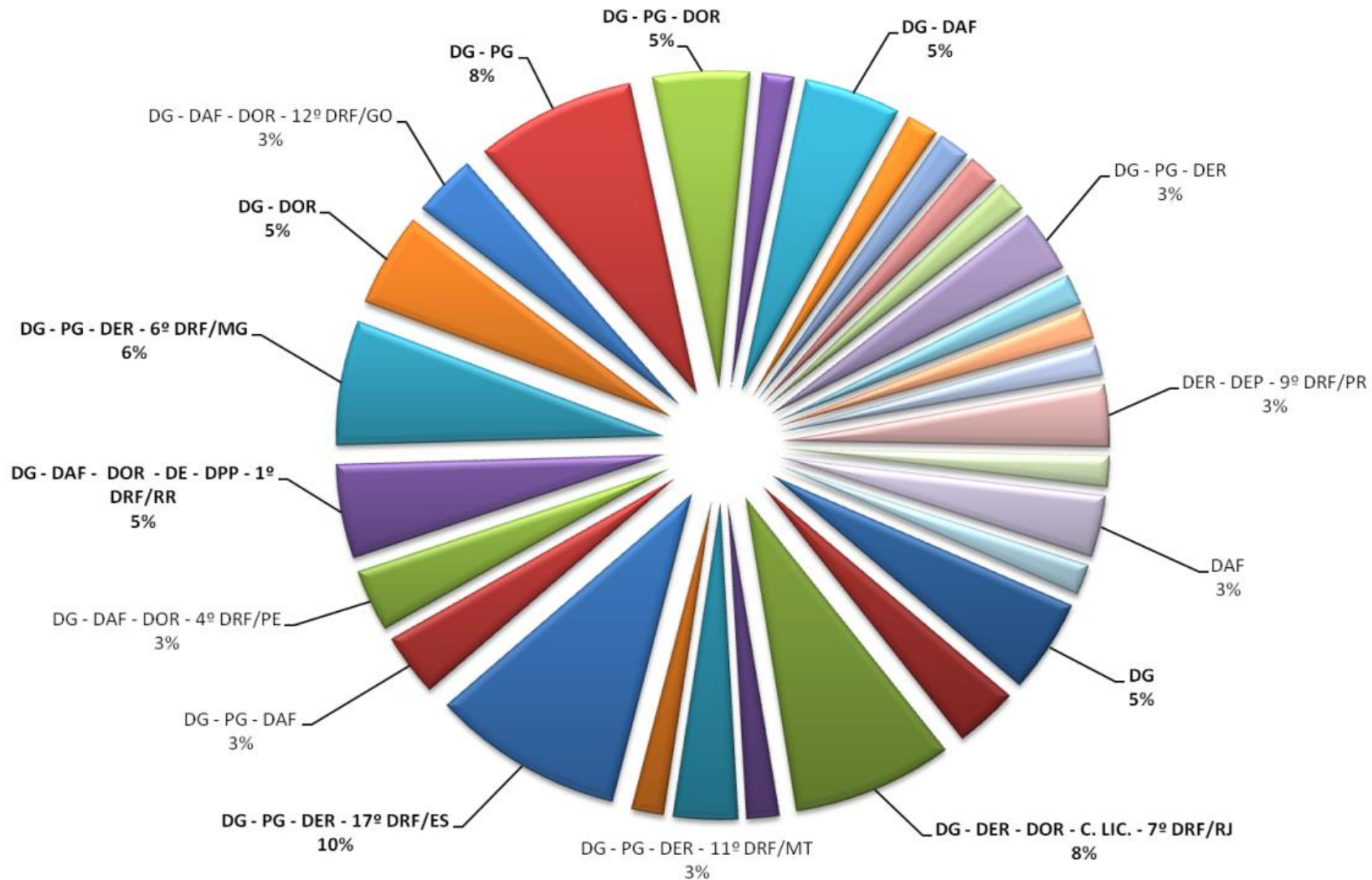


# DADOS PROCESSOS POR ORIGEM

<b>ORIGEM - TOTAL</b>		
<b>ORIGEM</b>	<b>QUANT.</b>	<b>PERCENTUAL</b>
		<b>2%</b>
	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>ANAC</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>CDRJ</b>	<b>9</b>	<b>19%</b>
<b>DMM</b>	<b>37</b>	<b>32%</b>
<b>DNIT</b>	<b>63</b>	<b>1%</b>
<b>EX-DNER</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>GRUPO EXECUTIVO</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>
<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>37%</b>
<b>MPS</b>	<b>73</b>	<b>1%</b>
<b>MTPA</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>PRF</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>RFFSA</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>SEP/ANTAQ</b>	<b>195</b>	
<b>TOTAL:</b>		

# GRÁFICO ÁREA EX-DNER

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR ÁREA EX-DNER ANO 2013 a 2017



# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA

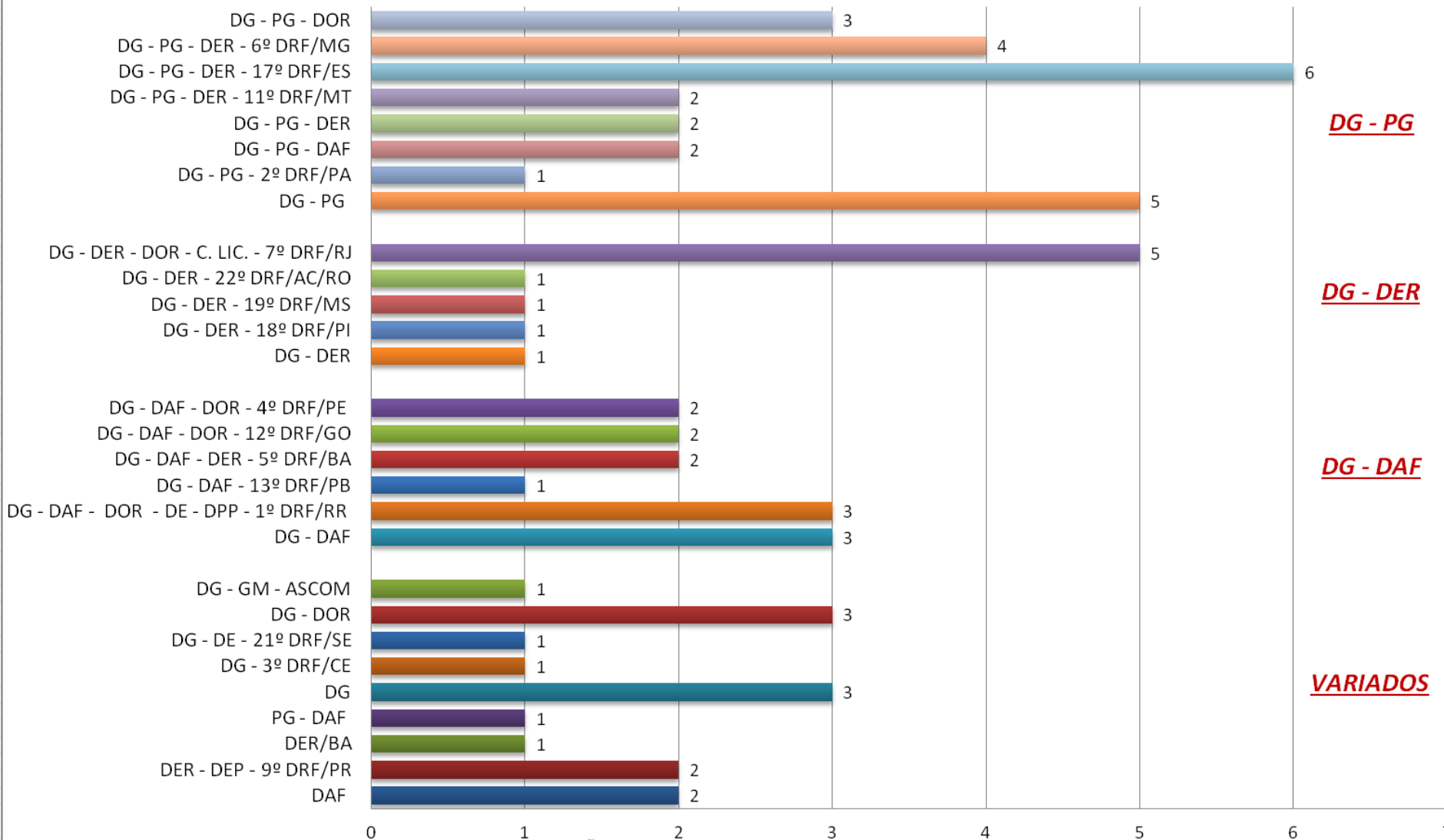
O gráfico acima demonstra as áreas referentes ao total dos 63 processos analisados no período de 2013 a 2017, oriundos do extinto DNER, em termos percentuais.

- ❑ 56 processos - Diretoria Geral - DG, equivalente a 89%;
  - ❑ 36 processos - Distritos Rodoviários Federais - DRF, equivalente a 57%;
  - ❑ 28 processos - Diretoria de Engenharia Rodoviária – DER, equivalente a 44%;
  - ❑ 26 processos - Procuradoria Geral - PG, equivalente a 41%;
  - ❑ 18 processos - Diretoria de Administração e Finanças - DAF, equivalente a 29%;
- 
- Observa-se que para seleção dos dados de quantidades de processos por área, utilizamos o método de amostragem, pois cada processo envolve mais de uma área, como por exemplo: DG, DAF, DER, 5º DRF/BA.
  
  - Vale ressaltar que para a análise dos processos originários do extinto DNER, nos baseamos no Regimento Interno daquela Autarquia, para obtermos um quadro mais autêntico.



# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA – MAIOR RELEVÂNCIA

## QUANTIDADE PROCESSOS POR ÁREAS RELEVANTES EX-DNER - 2013 a 2017



# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA

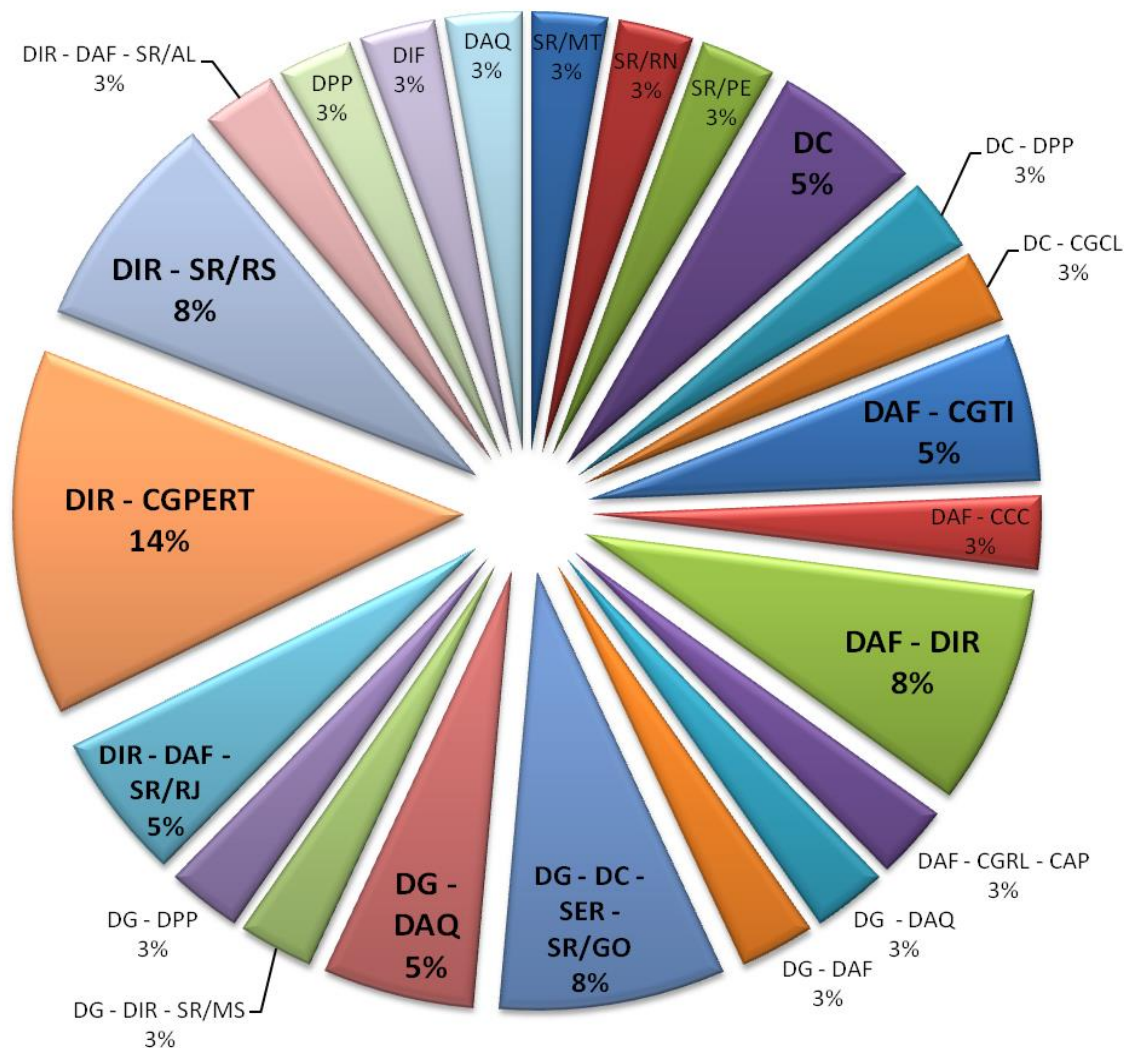
O Gráfico demonstra as áreas mais relevantes por amostragem:

- ❑ Diretoria Geral - DG e Procuradoria Geral – PG, 25 processos, equivalente a 40%.
- ❑ Diretoria Geral – DG e Diretoria de Engenharia Rodoviária - DER, 9 processos, equivalente a 16%.
- ❑ Diretoria Geral – DG e Diretoria de Administração e Finanças – DAF, 13 processos, equivalente a 21%.
- ❑ Variados, 15 processos, equivalente a 26%.

➤ Observando-se o que já foi citado, de que a Diretoria Geral tinha a competência para dar o de acordo nos fatos que envolviam outros setores, o que justifica a porcentagem elevada referente a esta área.

# ANÁLISE GRÁFICO DNIT

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR ÁREA DNIT ANO 2013 a 2017



# ANÁLISE DADOS DNIT

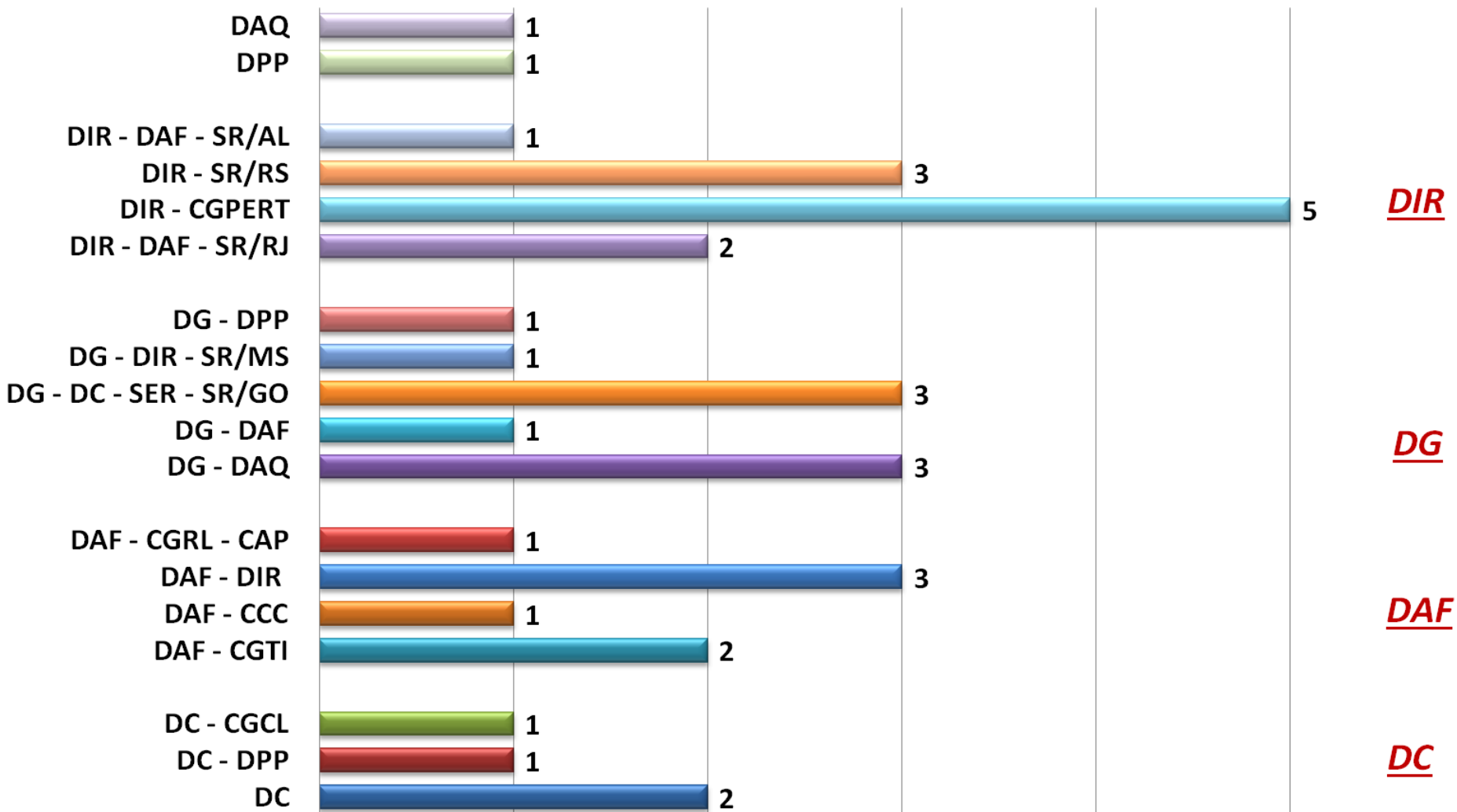
O Gráfico apresenta os 37 processos julgados de 2013 a 2017, oriundos do DNIT e distribuídos por áreas investigadas:

- ❖ Diretoria Geral – DG;
- ❖ Diretoria Colegiada – DC;
- ❖ Diretoria de Administração e Finanças – DAF;
- ❖ Diretoria de Infraestrutura Rodoviária – DIR;
- ❖ Superintendências Regionais – SR;
- ❖ Departamento de Planejamento e Pesquisa – DPP;
- ❖ Diretoria de Infraestrutura Aquaviária – DAQ;
- ❖ Diretoria de infraestrutura Ferroviária – DIF;
- ❖ Coordenação Geral de Recursos Logísticos – CGRL;
- ❖ Coordenação Geral de Tecnologia – CGTI;
- ❖ Coordenação de Contratos e Compras – CCC;
- ❖ Coordenação de Administração Patrimonial – CAP; e
- ❖ Coordenação Geral de Operações Rodoviárias – CGPERT, a qual representa 14%, no que diz respeito principalmente à fiscalização e medição de contratos.

✓ Ressalta-se que os Distritos Rodoviários Federais do extinto DNER, foram transformados em Superintendências Regionais - SR nos estados, no âmbito do DNIT, apresentando um percentual equivalente a 35%, dos 37 processos avaliados.

# ANÁLISE GRÁFICO DNIT – MAIOR RELEVÂNCIA

## QUANTIDADE DE PROCESSOS POR ÁREAS RELEVANTES DO DNIT - 2013 a 2017





# ANÁLISE DADOS DNIT

❑ Lembramos, que os casos que chegam a esta Corregedoria, dizem respeito à instauração pelo Ministro, quando envolvem a Diretoria do Órgão, bem como, os julgamentos em que a pena estiver contemplada no Art. 141, inciso I, da Lei 8.112/90.

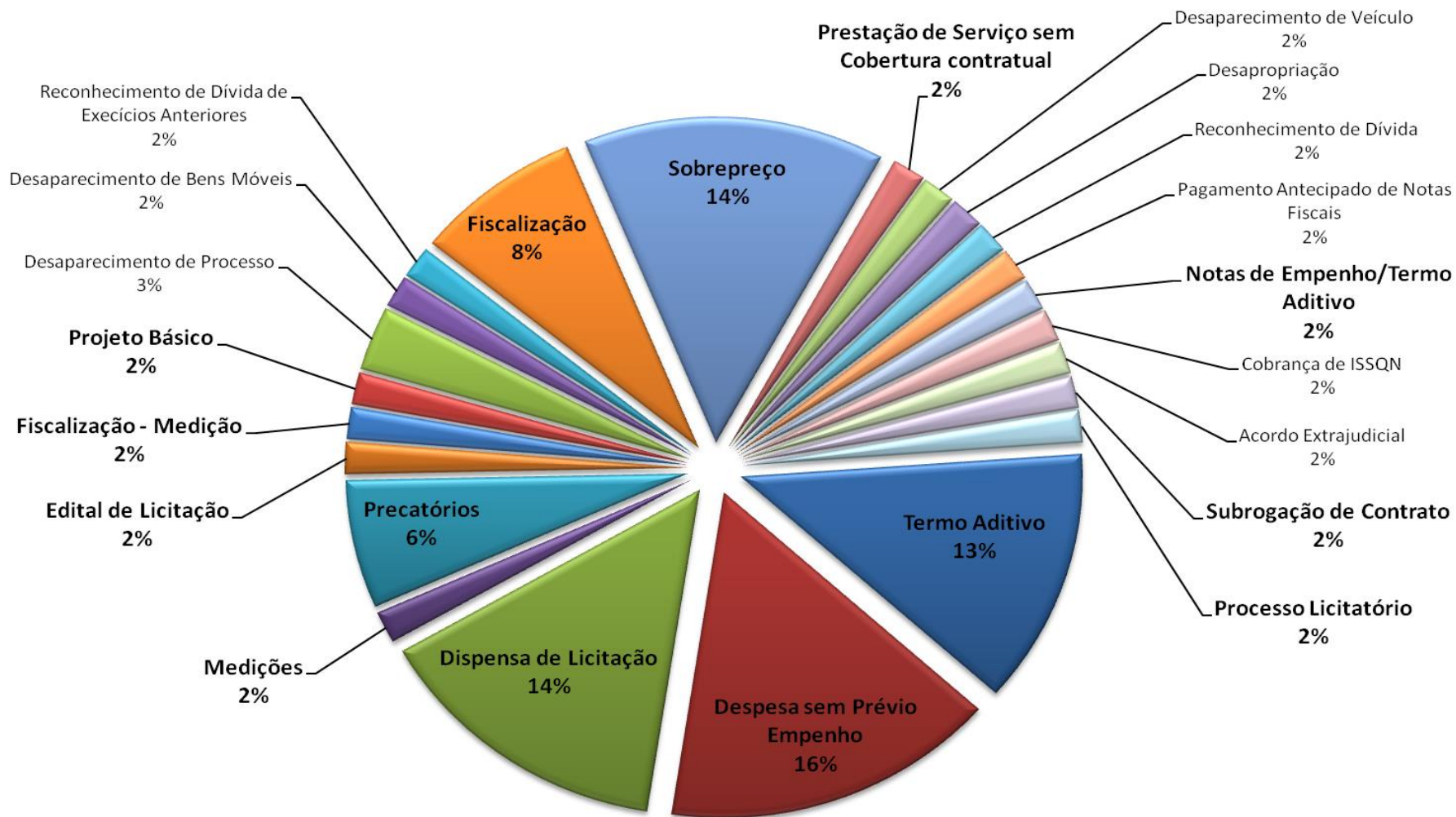
❑ Constatamos por amostragem, num total de 33 processos, a seguinte situação:

- ✓ 15 processos - Diretoria de Infraestrutura Rodoviária - DIR, equivalente a 45%;
- ✓ 11 processos - Diretoria de Administração e Finanças - DAF, equivalente a 33%;
- ✓ 9 processos - Diretoria Geral - DG, equivalente a 27%;
- ✓ 7 processos - Diretoria Colegiada - DC, equivalente a 21%.

❖ Encontramos ainda, processos da Diretoria de Infraestrutura Aquaviária - DAQ, da Diretoria de Infraestrutura Ferroviária - DIF, do Departamento de Planejamento e Pesquisa - DPP, da Coordenação Geral de Recursos Logísticos - CGRL, e da Coordenação de Cadastro e Licitações - CCL, em ocorrências pontuais e em processos que envolviam também outros setores.

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

## PERCENTUAL FATOS INVESTIGADOS EX-DNER - 2013 a 2017



# ANÁLISE FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

▪ Dos 63 processos provenientes do Extinto DNER, observam-se os índices mais significativos:

Despesa sem prévio empenho: 10 processos, equivalente a 16%

Sobrepreço: 9 processos, equivalente a 14%.

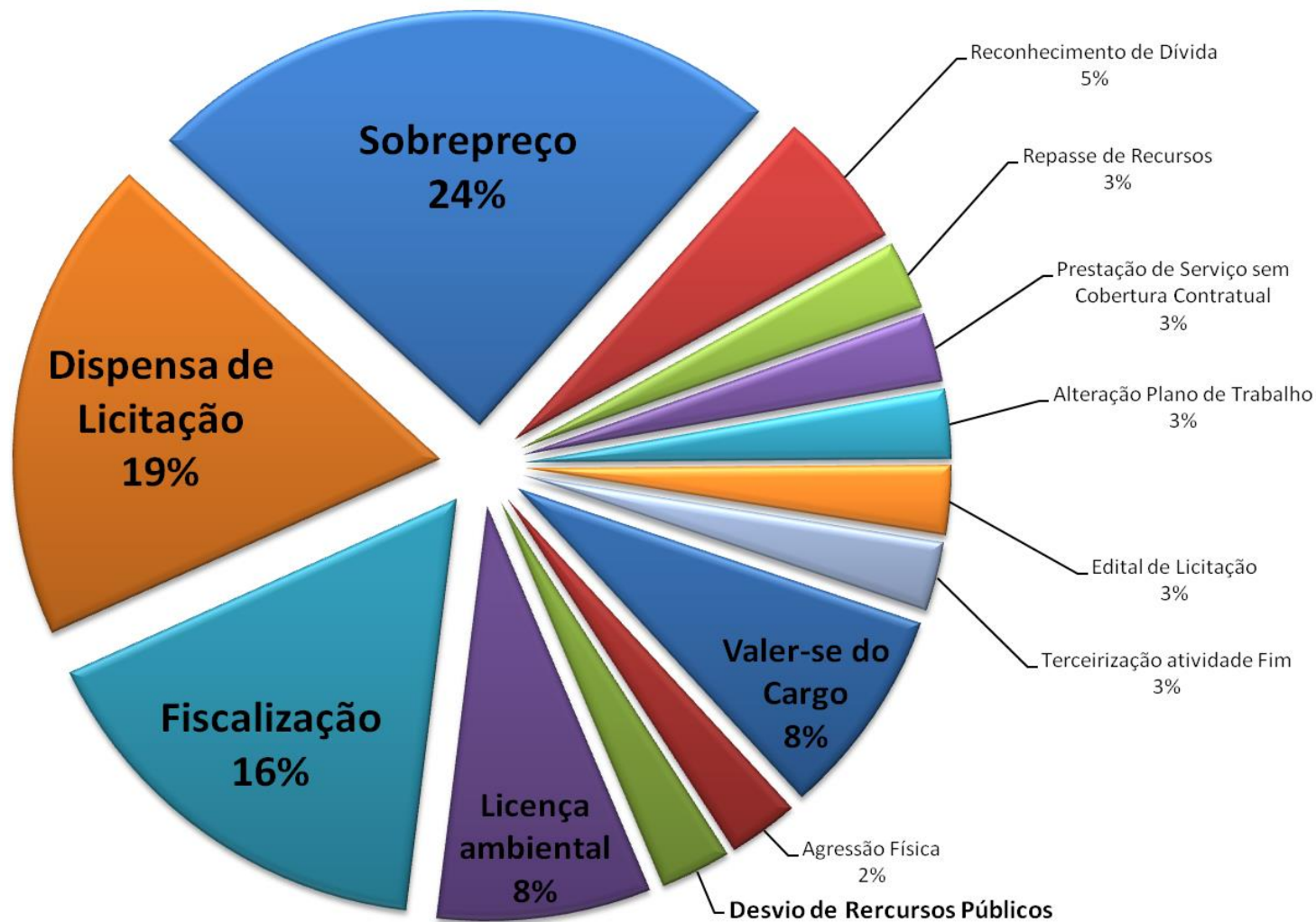
Dispensa de licitação: 9 processos, equivalente a 14%.

Termo aditivo: 8 processos, equivalente a 13%.

Fiscalização: 6 processos, equivalente a 10%.

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS DNIT

PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO DNIT 2013 a 2017

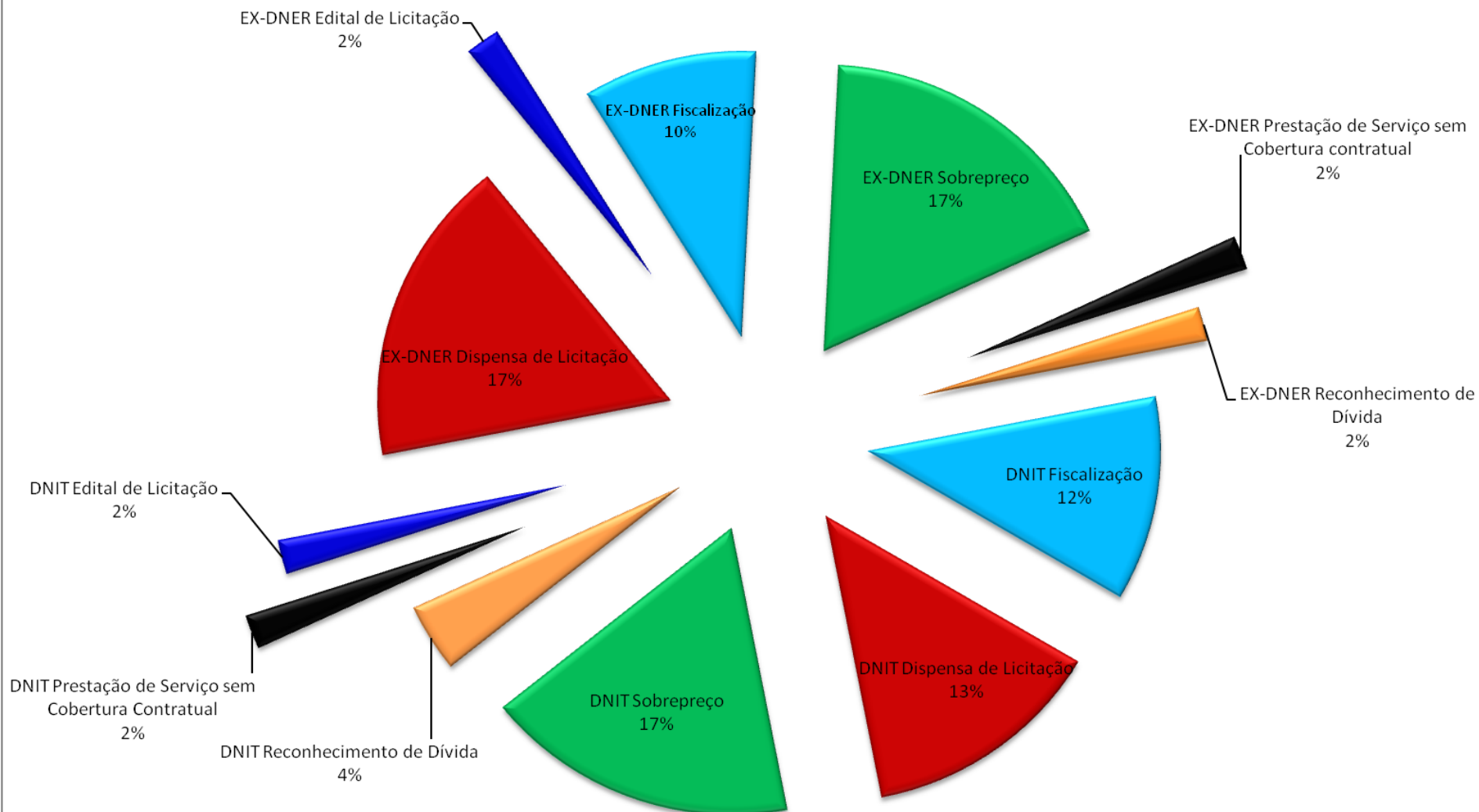


# DADOS FATOS INVESTIGADOS DNIT

- Dos 37 processos provenientes do DNIT, observa-se dos índices mais significativos:
  - ❑ Sobrepreço: 9 processos, equivalente a 24%
  - ❑ Dispensa de licitação: 7 processos, equivalente a 19%
  - ❑ Fiscalização: 6 processos, equivalente a 16%
  - ❑ Licença ambiental: 3 processos, equivalente a 8%
  - ❑ Valer-se do cargo: 3 processos, equivalente a 8%

# COMPARATIVO ENTRE EX-DNER - DNIT

PERCENTUAL DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS EX-DNER - DNIT 2013 a 2017





# ANÁLISE EX-DNER - DNIT - FATOS RELEVANTES

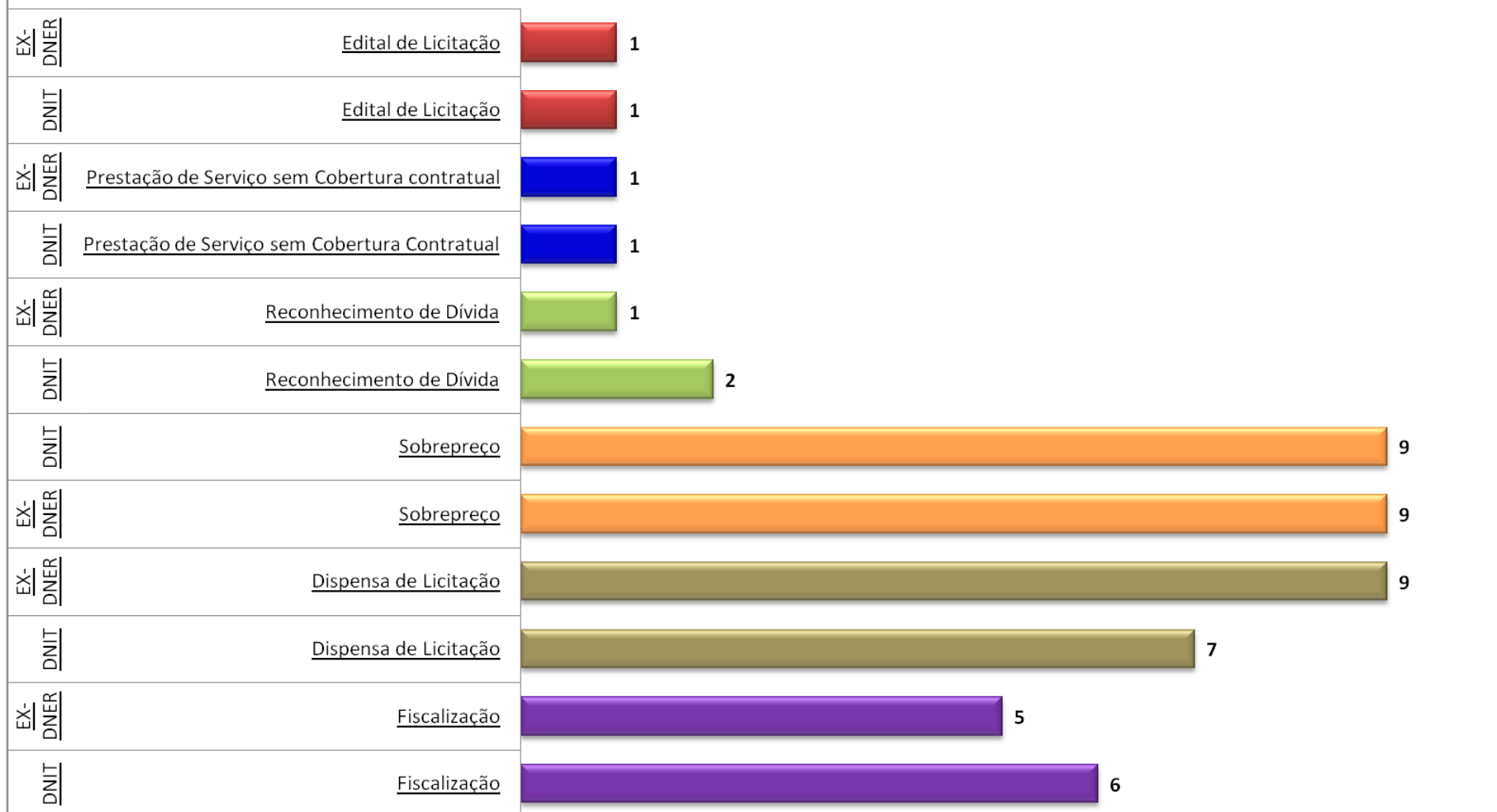
❑ A soma dos processos no período de 2013 a 2017 referentes ao extinto DNER e ao DNIT (que o sucedeu em parte) perfazem um total de 100 processos, relativos a 52% do montante analisado.

❑ Observamos que este número se torna mais relevante quando constatamos que os processos conduzidos por esta Corregedoria em relação ao DNIT envolvem obrigatoriamente Diretores da Autarquia, pois a apuração desses casos é da competência do Ministro da Infraestrutura.

❑ Dentre estes selecionamos 52 processos dos fatos investigados de maior relevância, por amostragem, conforme número de repetições ao longo dos anos.

# EX-DNER – DNIT - FATOS RELEVANTES

QUANTIDADE DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO EX-DNER - DNIT 2013 a 2017



# ANÁLISE DOS FATOS RELEVANTES EX-DNER - DNIT

❑ Dos 52 processos provenientes do extinto DNER e do DNIT, observa-se a coincidência dos índices mais significativos na repetição dos fatos investigados:

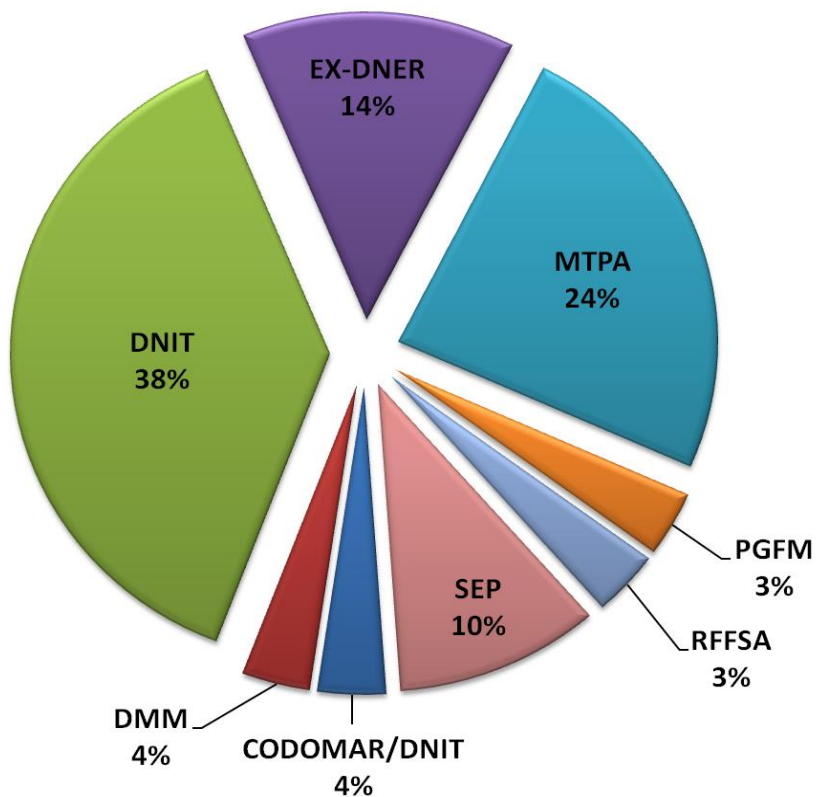
- ✓ Sobrepreço: 9 processos no extinto DNER e mesmo número no DNIT - 9 processos;
- ✓ Dispensa de licitação: 9 no extinto DNER e 7 no DNIT;
- ✓ Fiscalização: 5 do extinto DNER e 6 processos do DNIT;

❑ Constatamos com estes dados analisados no período de 5 anos, que o ponto crítico dos processos relativos a estas Autarquias, permanece nos contratos e nos procedimentos licitatórios.

✓ Neste lapso temporal de 2013 a 2017, dos 100 processos julgados, encontramos 79 com fatos investigados referentes a contratos e licitações, equivalentes a 79%.

# GRÁFICO PROCESSOS JULGADOS ANO 2018

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES JULGADOS POR ORIGEM - ANO 2018



ORIGEM	QUANT.
CODOMAR/DNIT	1
DMM	1
DNIT	11
EX-DNER	4
MTPA	7
PGFM	1
RFFSA	1
SEP	3
<b>TOTAL:</b>	<b>29</b>

# PROCEDIMENTOS EM ANDAMENTO ATÉ 15.03.2019

QUANT.	PROCESSO INVESTIGADO/ATUAL	TIPO	ORIGEM	OBJETO	AUTORIDADE INSTAURADORA
1	50000.023968/2018-10 50000.044038/2018-08	SIND.INV.	DNIT	Obras de construção do Arco Metropolitano do Rio de Janeiro, na BR-493/RJ.	MINISTRO
2	50600.046755/2012-10 50000.047256/2018-09	PAD	DNIT	Prorrogação de prazo do Convênio TT091/2008, celebrado com o DER/MG, execução de serviços de implantação e Pavimentação na Rodovia BR-474/MG.	MINISTRO
3	50600.002698/2008-72 50000.031713/2017-40	PAD	DNIT	Reconhecimento de dívida em favor da Empresa Oriente Construção Civil Ltda.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT
4	50600.002530/2016-77 50000.020870/2016-49	PAD	EX-DNER	Convênio PG - 092/98, firmado entre o extinto DNER e o Município de Juiz de Fora, contrato TT-190/2008-99, celebrado entre o DNIT e a empresa EMPA S/A Serviço de Engenharia.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT

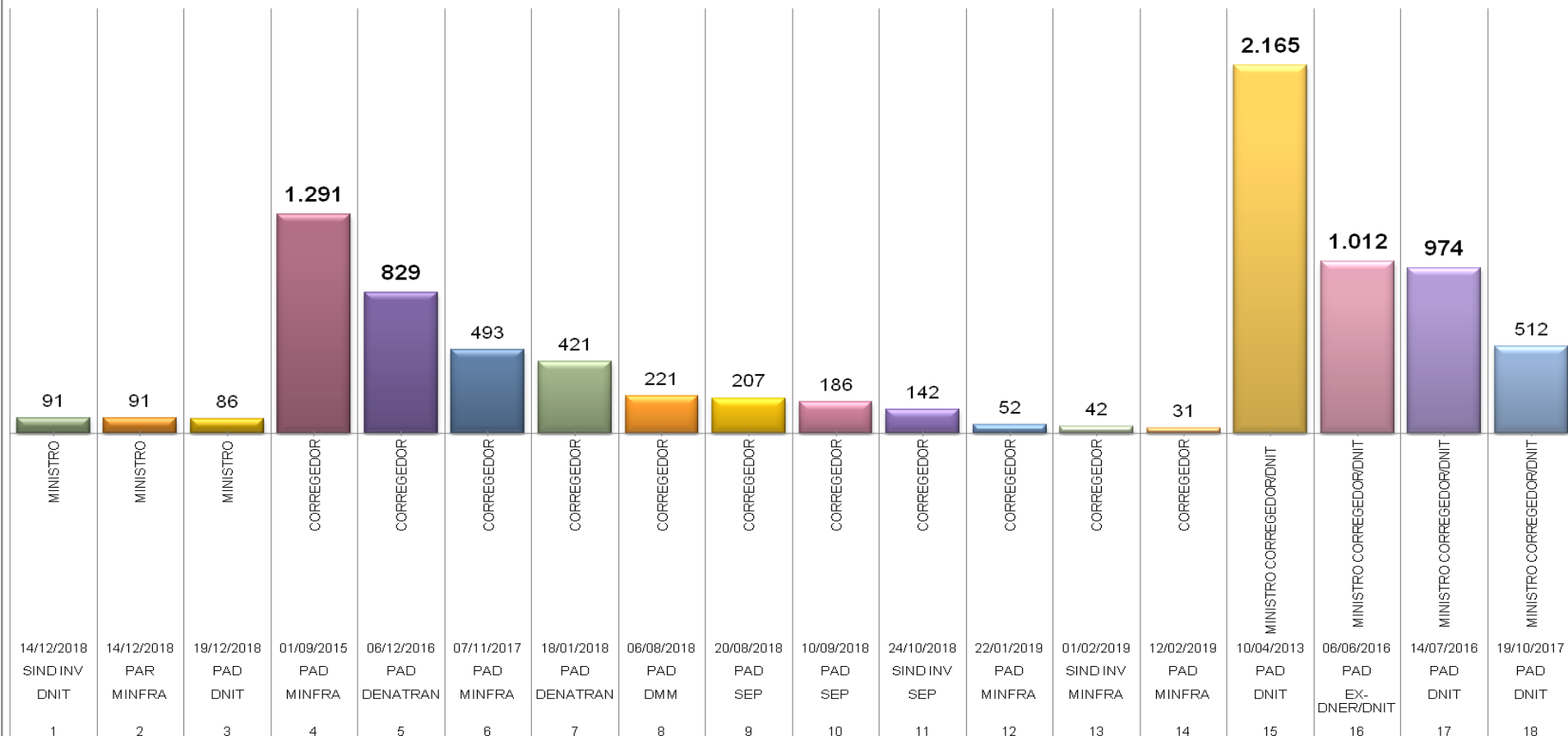
# PROCEDIMENTOS EM ANDAMENTO ATÉ 15.03.2019

QUANT.	PROCESSO INVESTIGADO/ATUAL	TIPO	ORIGEM	OBJETO	AUTORIDADE INSTAURADORA
5	50600.010835/2016-52 50000.108046/2016-10	PAD	DNIT	Contratação da empresa TECHMIX Comercial e serviço Ltda pelo Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT
6	50600.072475/2014-11 50600.072475/2014-11	PAD	DNIT	Construção do Contorno e pátio Ferroviário de Tutóia – Araraquara/SP pertencente ao Programa de Aceleração do Crescimento – PAC e nos serviços de Gestão Ambiental da citada obra. Acórdão 2091/2011 – TCU – Plenário	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT



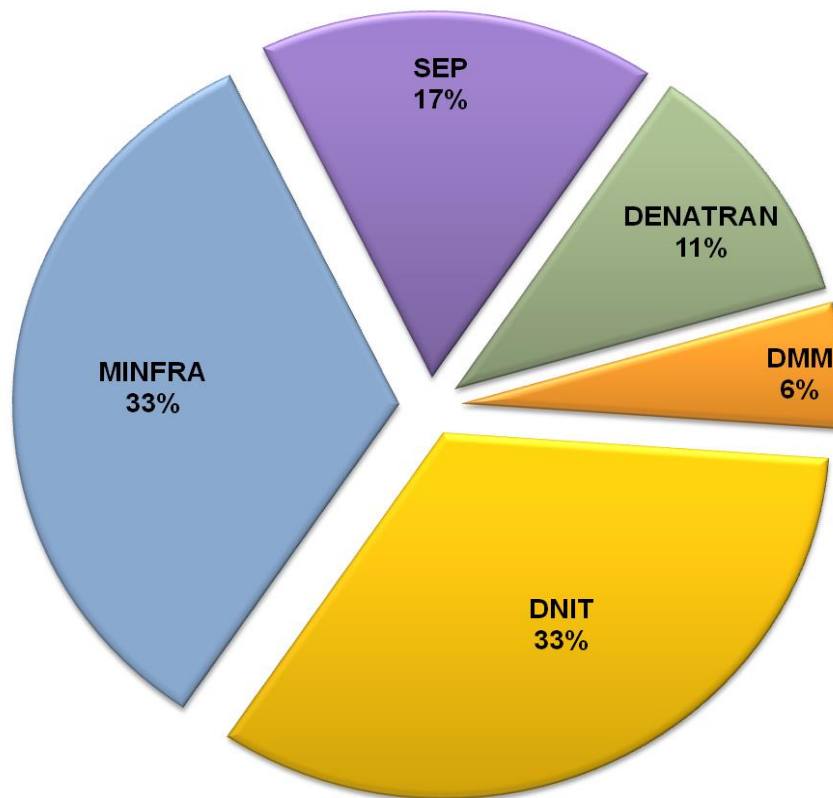
# GRÁFICO DOS PROCESSOS EM ANDAMENTO DIAS

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES EM ANDAMENTO DADOS ATUALIZADOS ATÉ 15.03.2019



# GRÁFICO DOS PROCESSOS EM ANDAMENTO 15.03.2019

PERCENTUAL DE PROCESSOS EM ANDAMENTO POR ORIGEM



ORIGEM	QUANT.
DENATRAN	2
DMM	1
DNIT	6
MINFRA	6
SEP	3
<b>TOTAL:</b>	<b>18</b>

**VISITE O SITE**

**<http://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>**

MINISTÉRIO DA  
INFRAESTRUTURA



OBRIIGADO !!

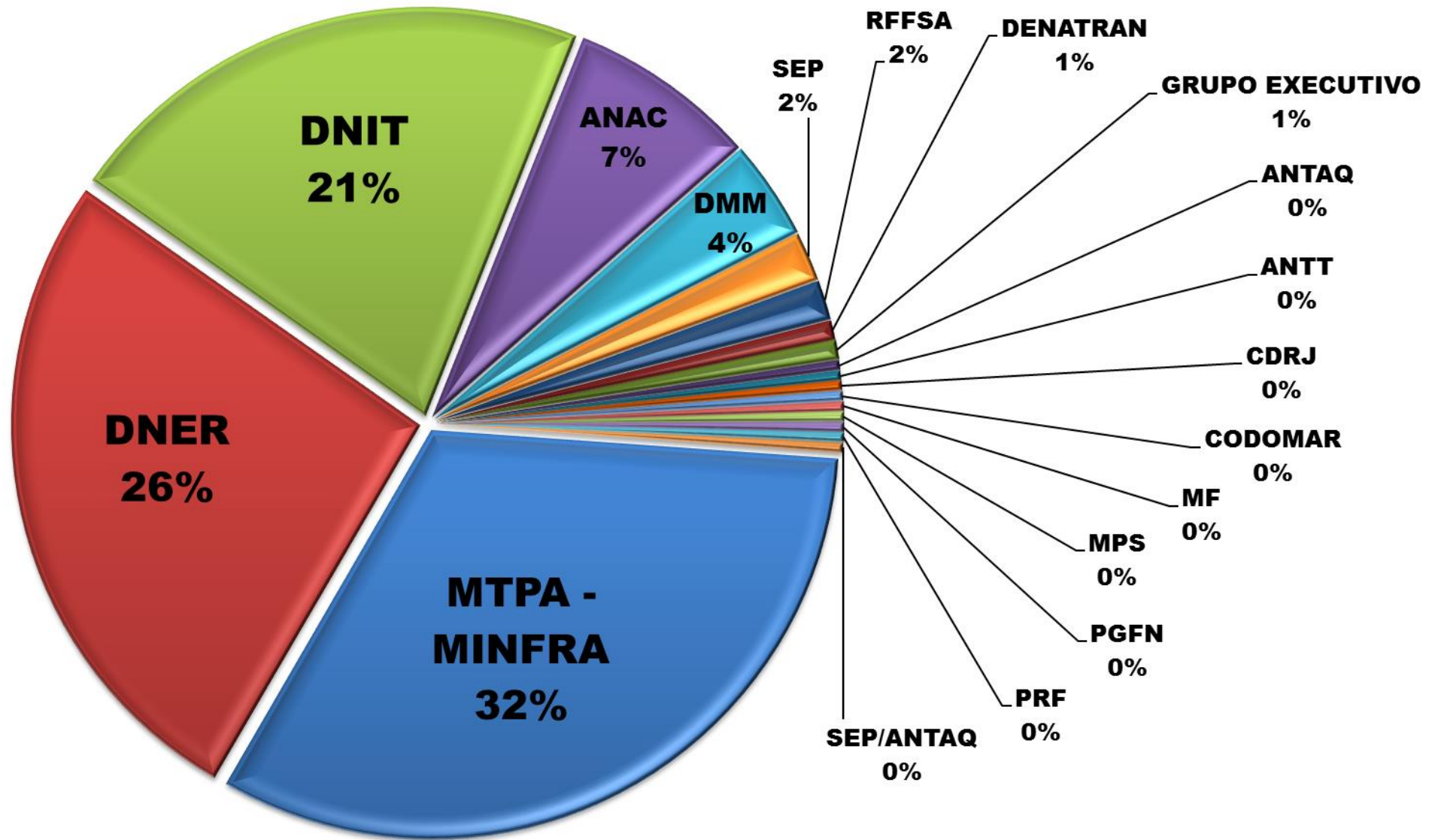
MINISTÉRIO DA  
INFRAESTRUTURA



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL

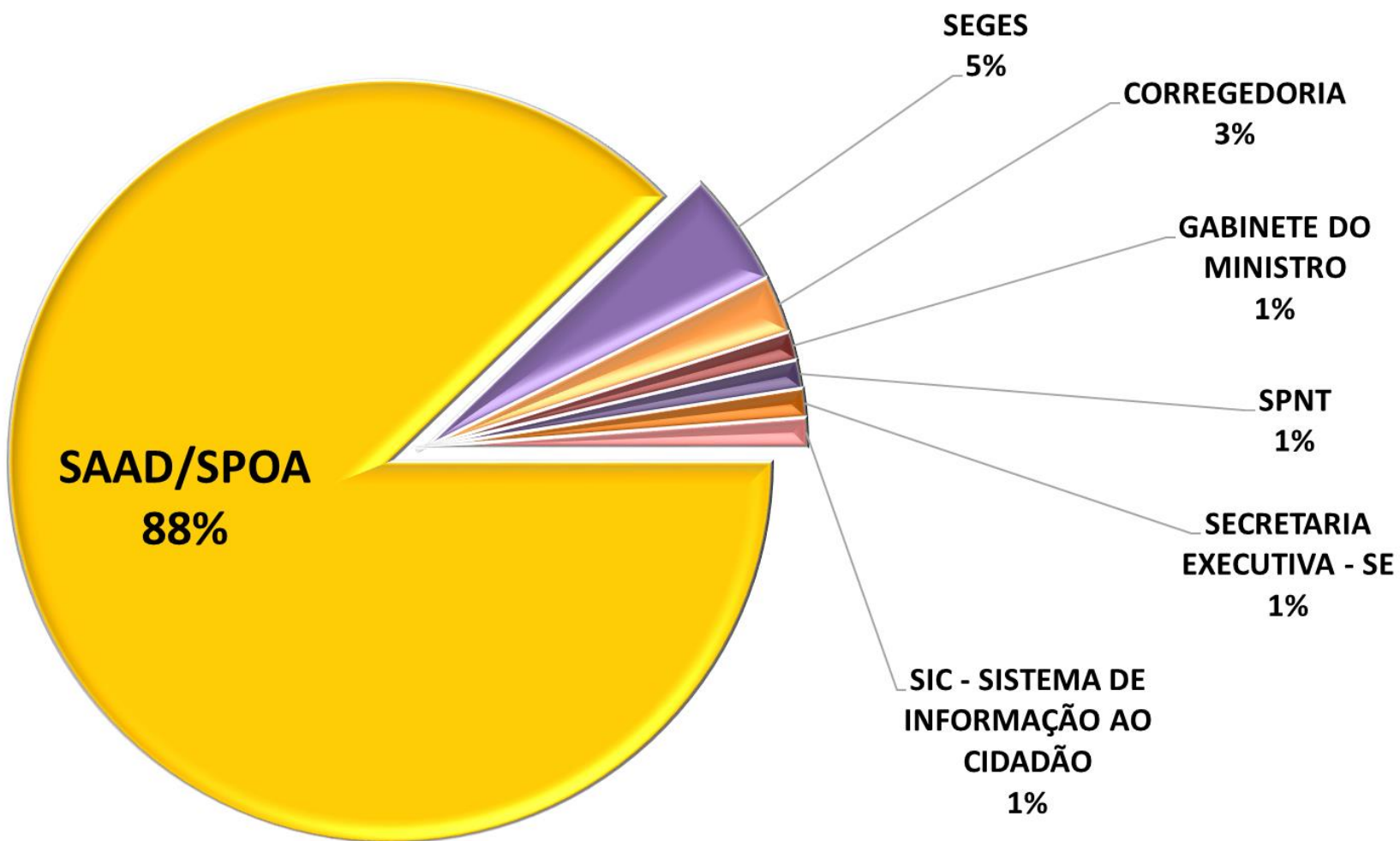
ANEXO IX

**PROCESSOS POR ORIGEM 2013 A 2019**



ANEXO X

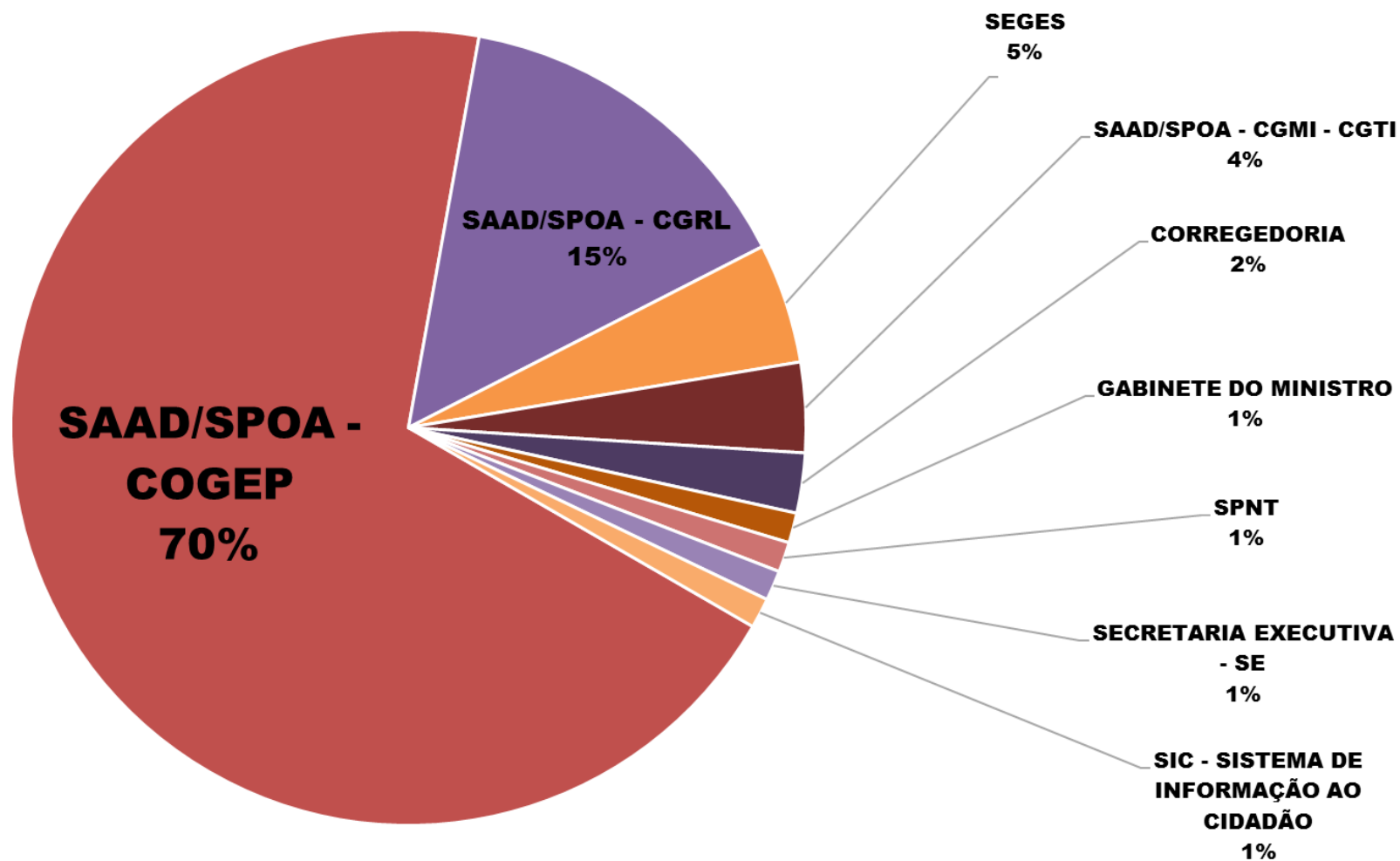
**PROCESSOS POR ÁREAS/SETORES MINFRA 2013 A 2019**



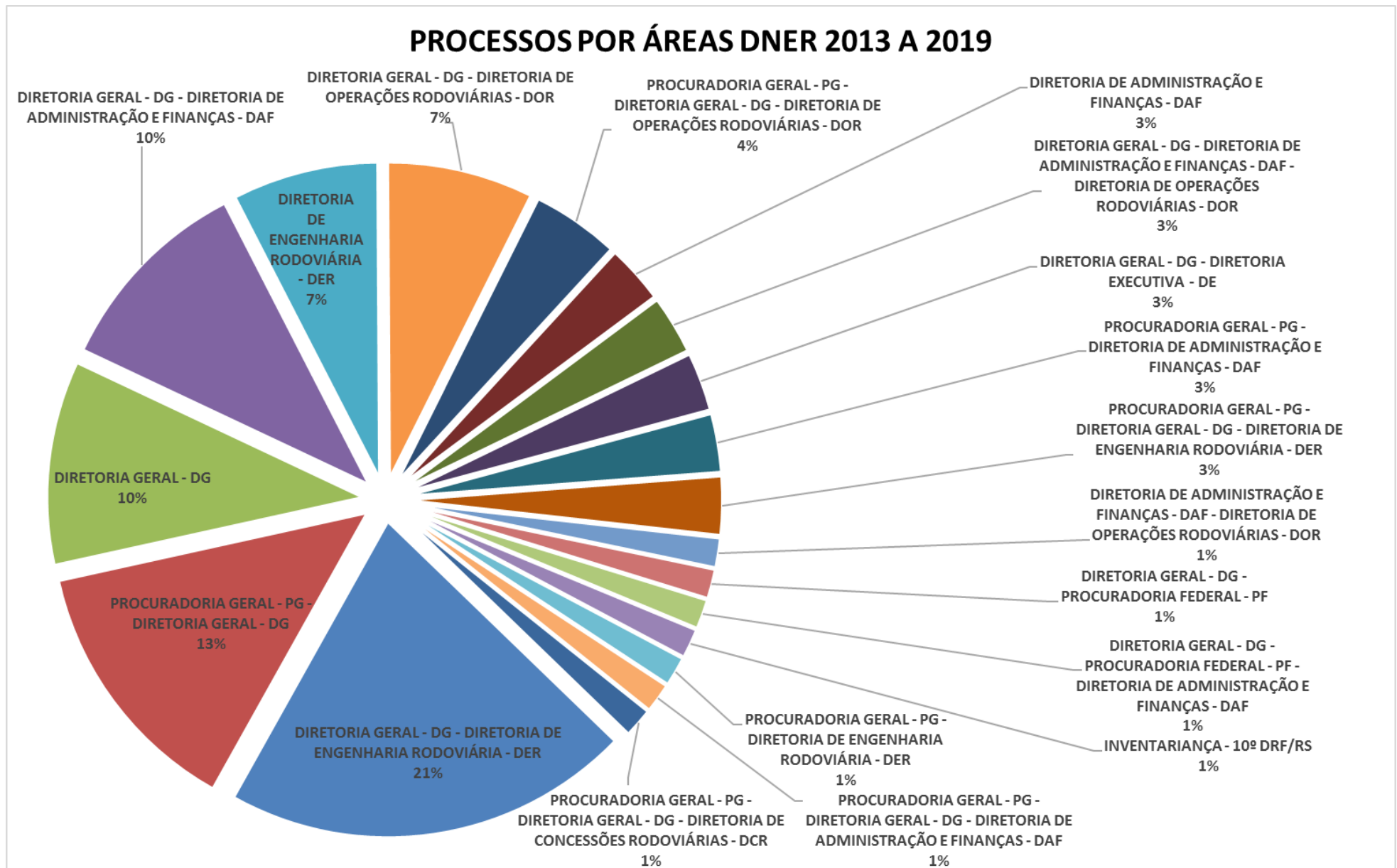


ANEXO X

**PROCESSOS POR ÁREA/SETORES MINFRA 2013 A 2019**

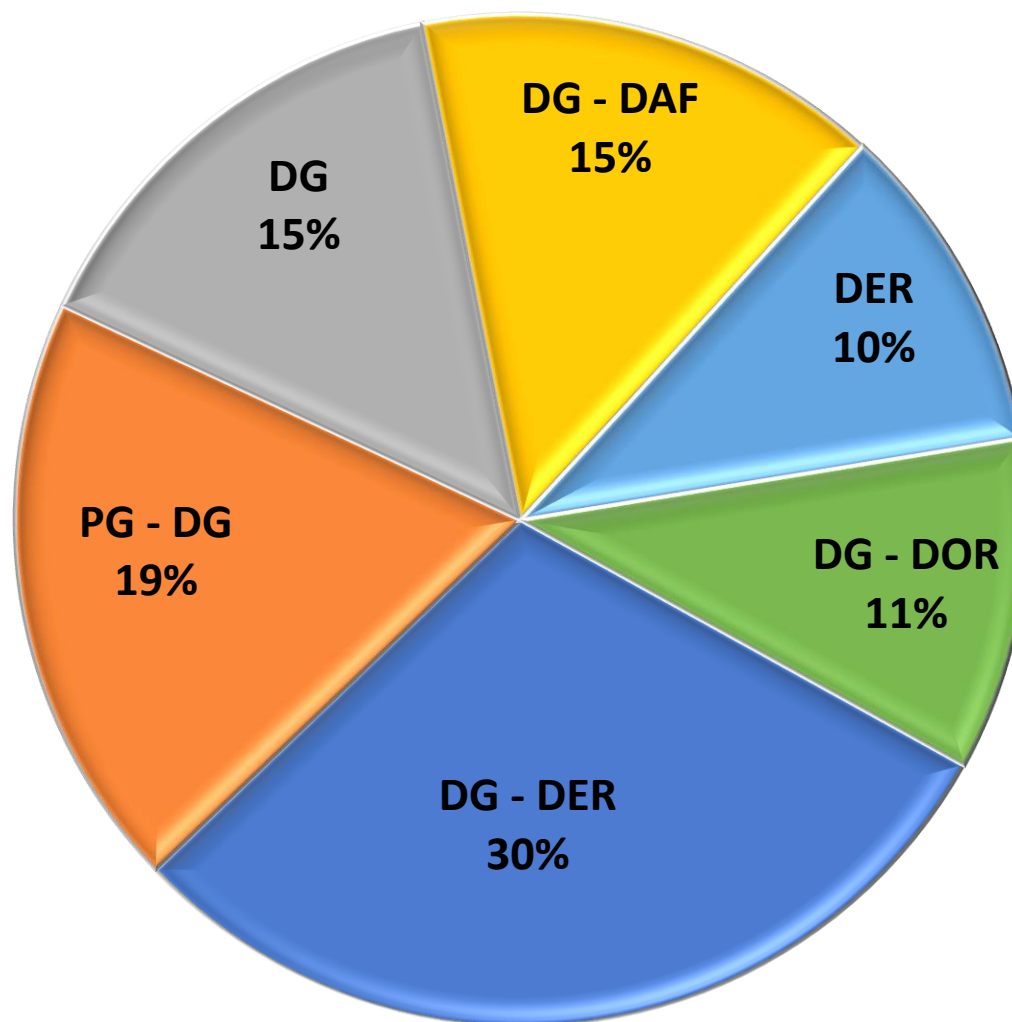


## ANEXO XI



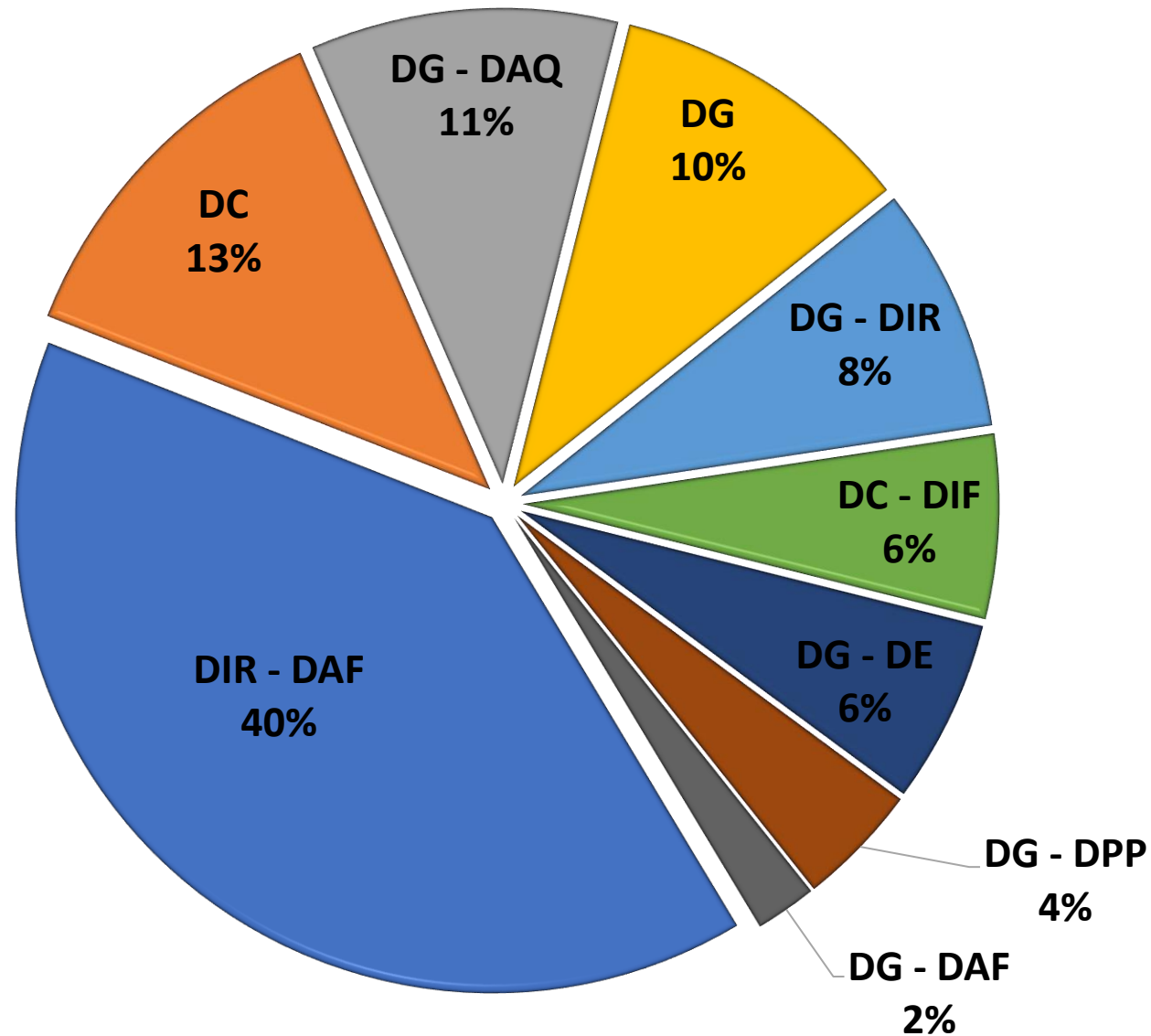
ANEXO XI

**PROCESSOS POR ÁREA DNER RELEVANTES 2013 A 2019**



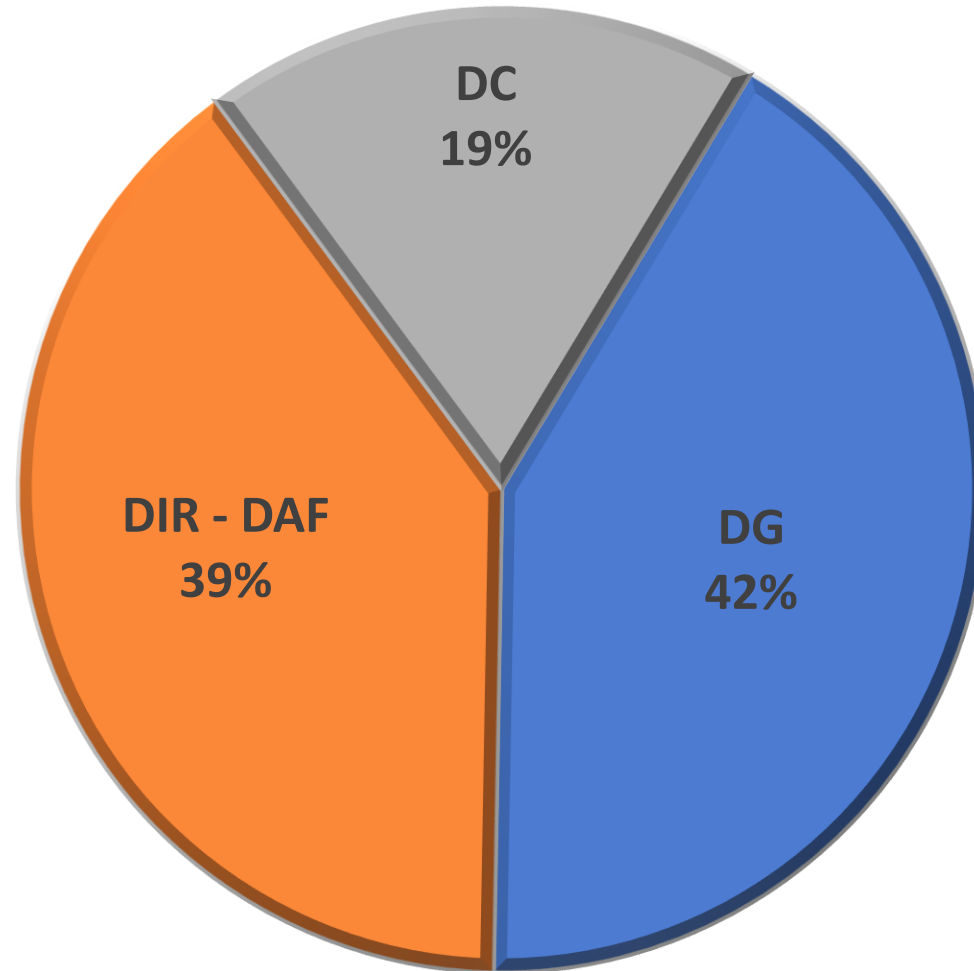
ANEXO XII

**PROCESSOS POR ÁREA DNIT 2013 A 2019**



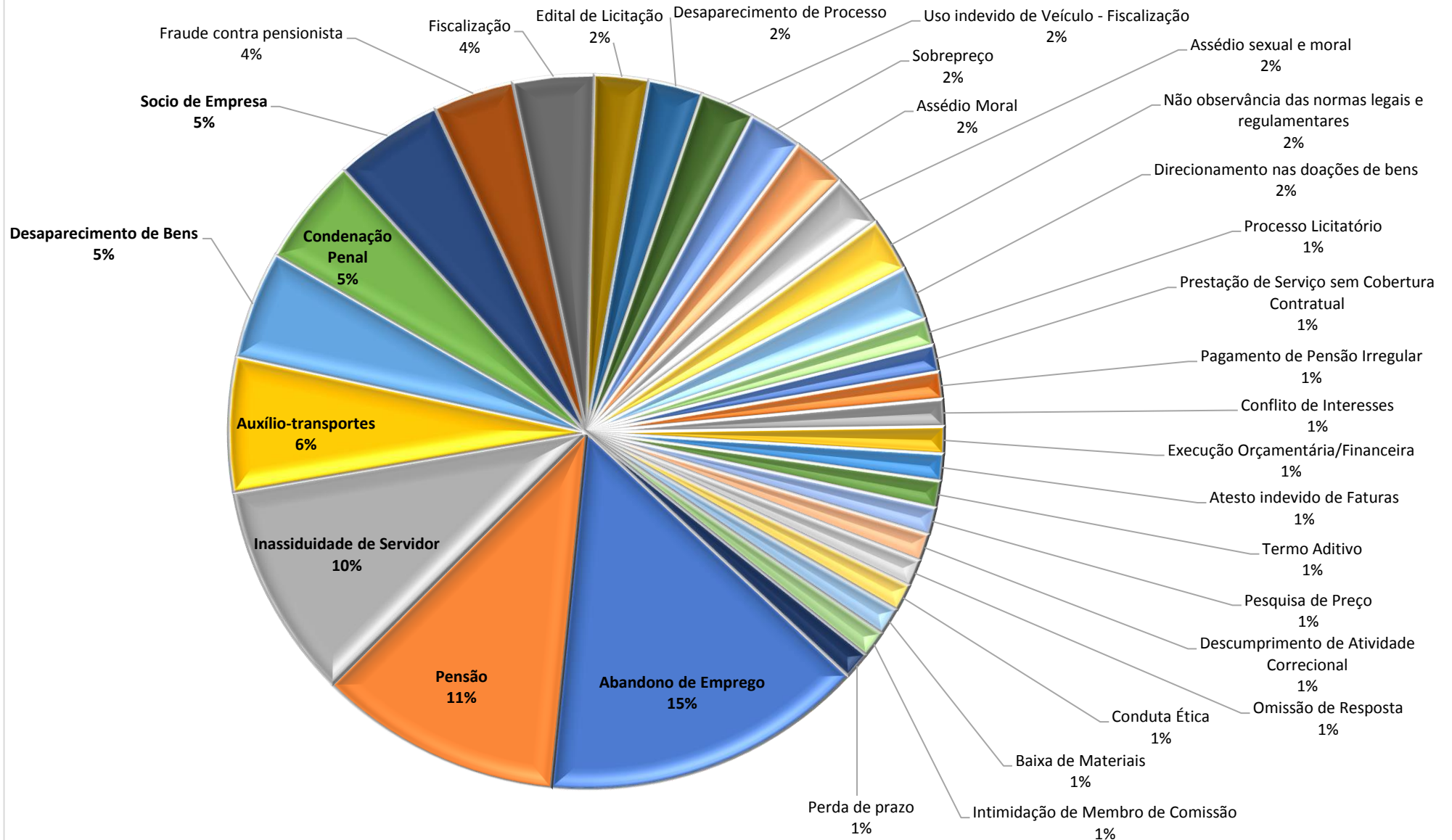
ANEXO XII

**PROCESSOS POR ÁREAS RELEVANTES DNIT 2013 A 2019**



## ANEXO XIII

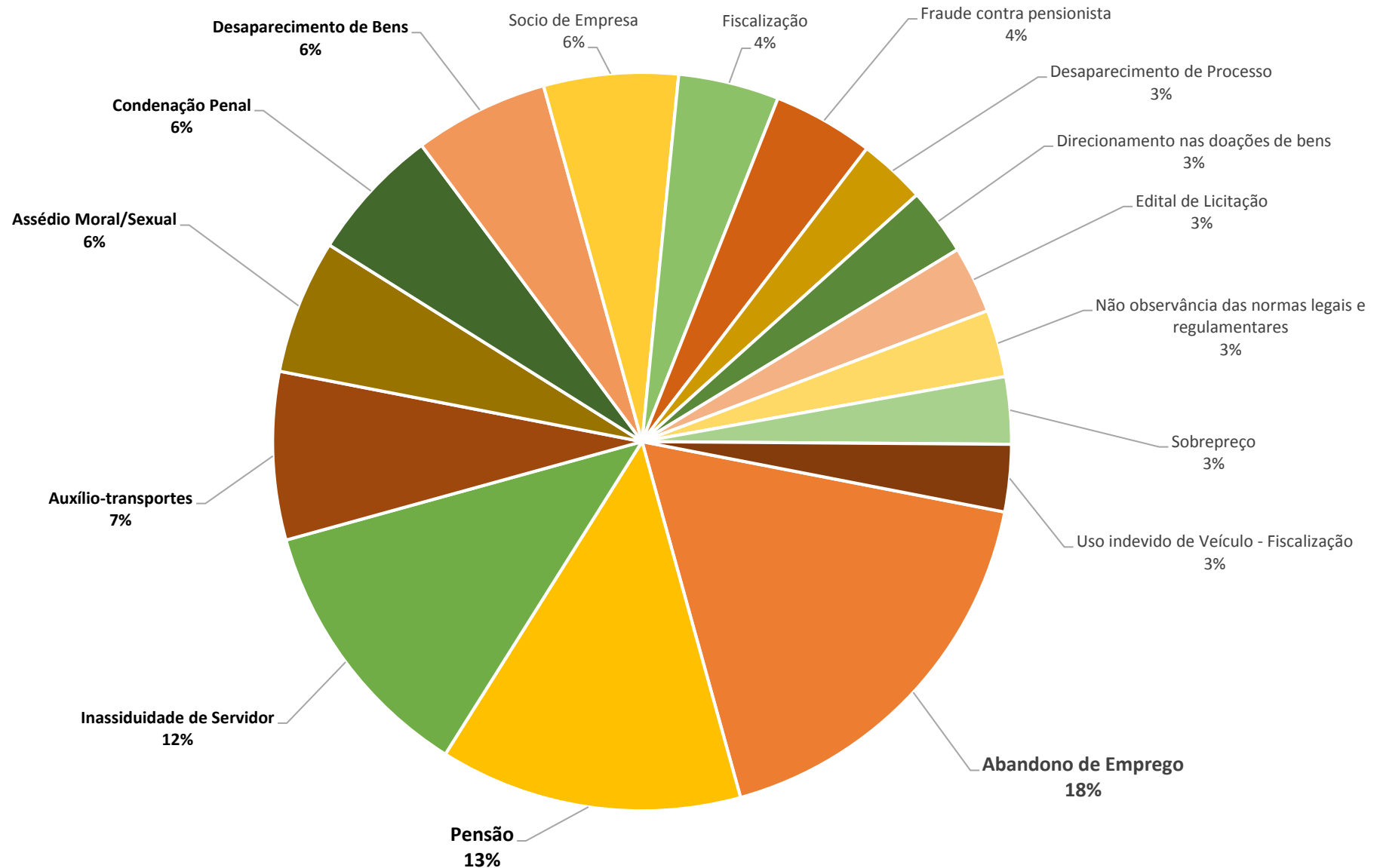
### PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS MINFRA 2013 A 2019





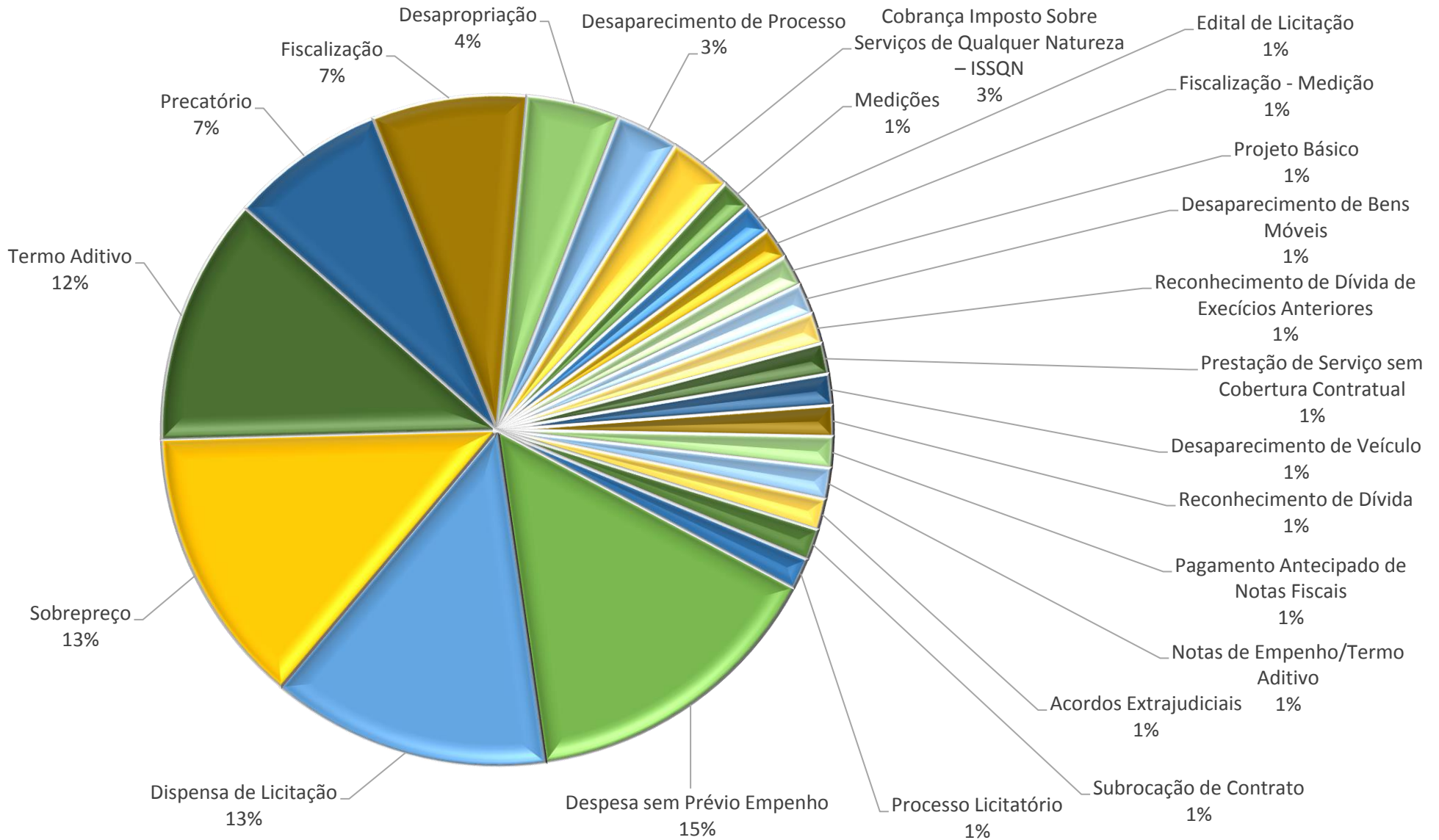
## ANEXO XIII

### PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS RELEVANTES MINFRA 2013 A 2019

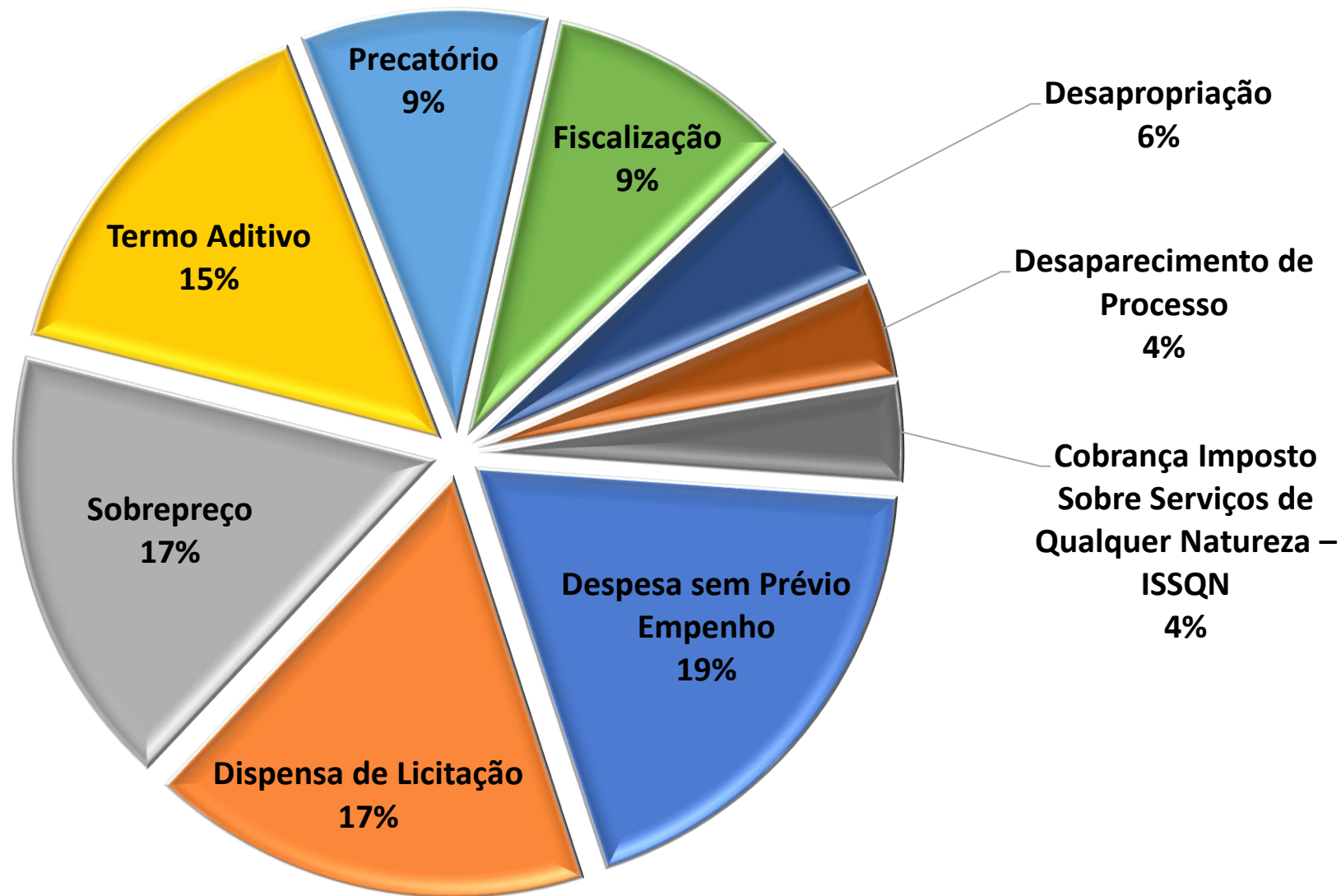


## ANEXO XIV

### PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS DNER 2013 A 2019

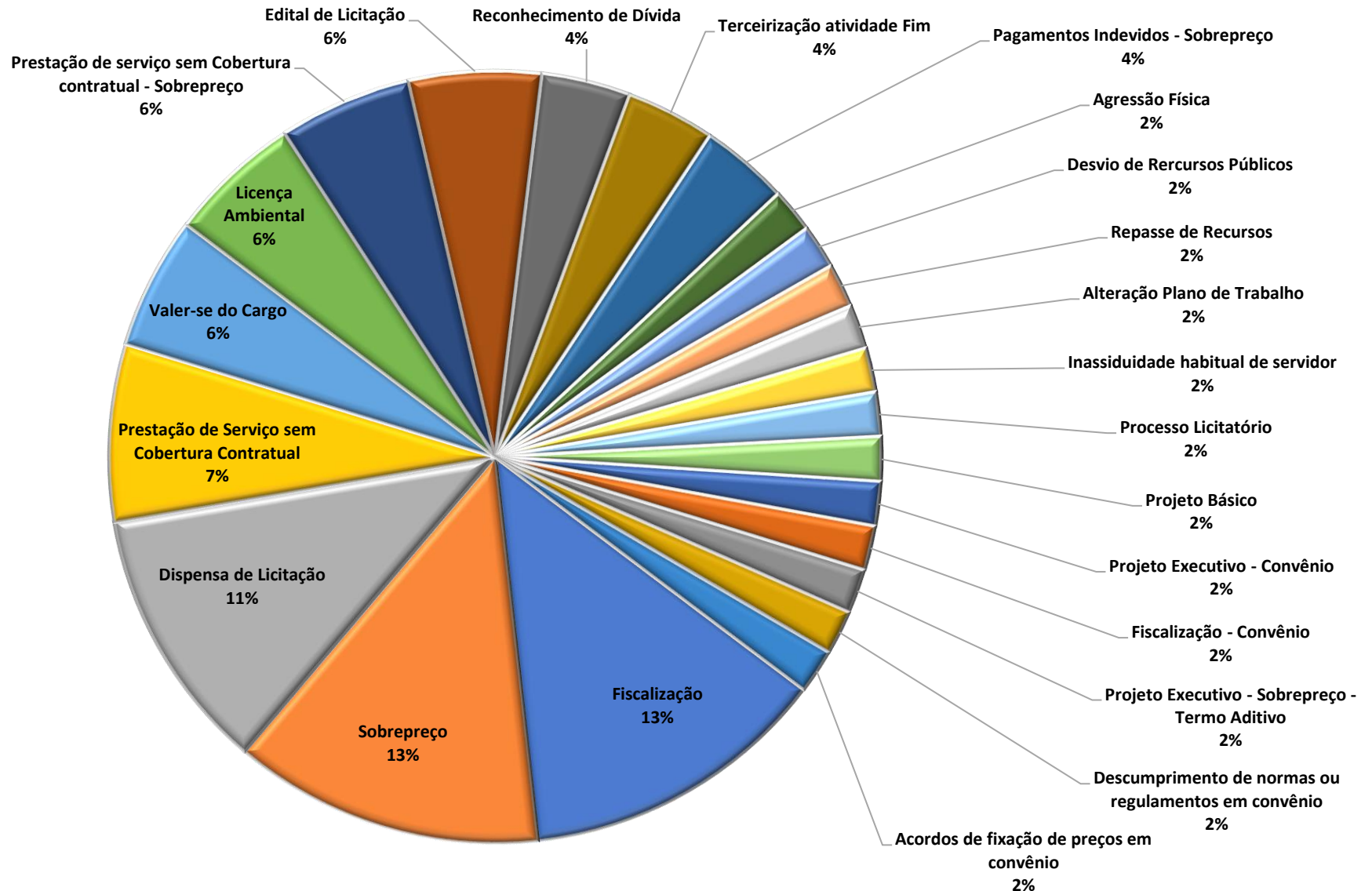


**PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS DNER 2013 A 2019**



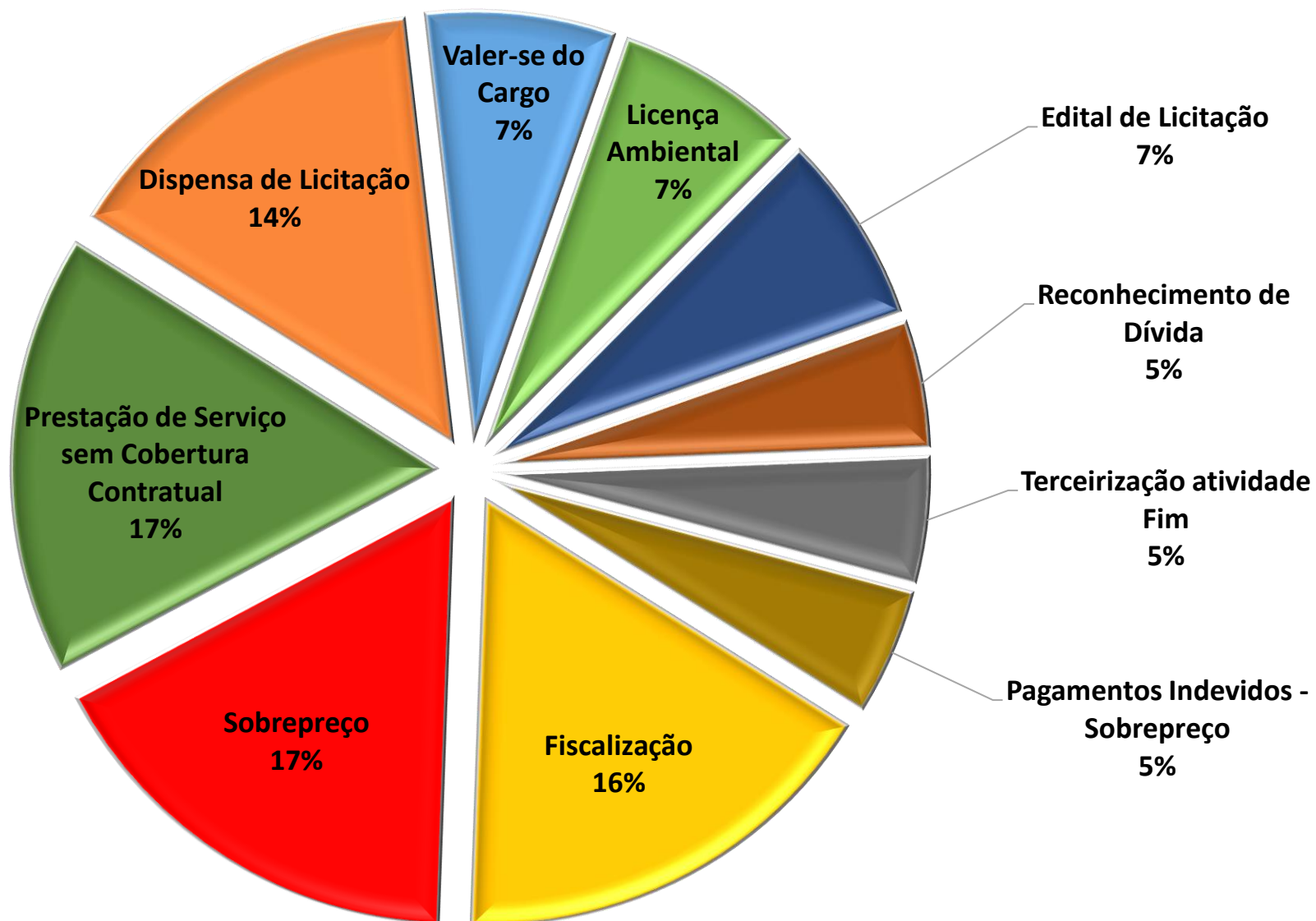
# ANEXO XV

## PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS DNIT 2013 A 2019



ANEXO XV

**FATOS INVESTIGADOS RELEVANTES DNIT 2013 A 2019**







a) Jubileu de Ouro: efetivo exercício de 35 (trinta e cinco) anos no Serviço Público Federal, sendo 10 (dez) anos no Ministério do Turismo;

b) Jubileu de Prata: efetivo exercício de 20 (vinte) anos no Serviço Público Federal, sendo 10 (dez) anos no Ministério do Turismo;

c) Jubileu de Bronze: efetivo exercício de 10 (dez) anos no Ministério do Turismo; e

d) Relevantes Serviços Prestados: aposentadorias que forem publicadas no período a que se referir a premiação.

Parágrafo único. A concessão de Premiação por Desempenho Funcional e de Condecoração aos servidores são de competência do titular desta Pasta ou de outra autoridade por ele designada.

Art. 3º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades Administrativas do Ministério do Turismo:

I - Gabinete do Ministro;

II - Secretaria-Executiva;

III - Secretaria Nacional de Estruturação do Turismo; e

IV - Secretaria Nacional de Promoção e Qualificação do Turismo.

Art. 4º Para fins desta Portaria, são consideradas Unidades Organizacionais:

I - Coordenações-Gerais;

II - Assessorias;

III - Cerimonial;

IV - Ouvidoria;

V - Consultoria Jurídica; e

VI - Corregedoria.

Seção I

Dos Objetivos e Princípios

Art. 5º A Premiação por Desempenho Funcional e a Condecoração têm por objetivos:

I - estimular o desempenho profissional;

II - valorizar os servidores pelo conhecimento adquirido, pela competência e pelo empenho demonstrados; e

III - incentivar a qualificação funcional contínua.

Art. 6º A Premiação por Desempenho Funcional e a Condecoração serão regidos pelos seguintes princípios:

I - meritocracia;

II - democratização de oportunidades;

III - reconhecimento profissional;

IV - valorização da aprendizagem e do conhecimento; e

V - desenvolvimento do espírito de equipe.

Seção II

Da Premiação por Desempenho Funcional

e da Condecoração

Subseção I

Dos Critérios para Premiação por Desempenho Funcional

Art. 7º A Premiação por Desempenho Funcional será concedida a servidores ou equipes cujo desempenho e atuação funcional se sobressaíam por meio do desenvolvimento e implantação de planos, programas, projetos, ações ou trabalhos que apresentem diferenças caracterizadas pelo empenho, inovação e/ou que contribuam de forma significativa para os resultados do Ministério do Turismo ou das políticas públicas por ele implementadas, em um determinado período, considerando-se:

I - inédito - aquele desempenho ou ideia que resultar em plano, programa, projeto, sistema, ação, instrumento ou outro produto comprovadamente original, ainda não criado e inexistente no MTur;

II - inovador - aquele desempenho ou ideia que resultar em agregação de novos conceitos, metodologias ou instrumentos aos processos ou serviços do MTur, em resposta a um problema ou demanda definidos; e

III - contribuição significativa - aquele desempenho ou ideia que produza avanços na performance da Unidade ou do MTur, revelados por meio de resultados relevantes para clientes externos ou internos, como: simplificação de processos e procedimentos com impacto excepcional; ganhos de imagem (externa ou interna); melhoria da qualidade do ambiente de trabalho (organização, limpeza, clima organizacional); ganhos de tempo ou financeiros, incluindo-se ganhos oriundos da redução de custos; superação de metas institucionais e das políticas públicas implementadas pelo Ministério do Turismo.

§1º Os deveres e obrigações regulares dos servidores, tais como assiduidade, pontualidade, bom relacionamento e outros comportamentos inerentes ao serviço público, não devem ser motivos exclusivos e preponderantes para concessão da Premiação por Desempenho Funcional.

§2º Considera-se equipe o grupo de até 5 (cinco) servidores de uma mesma Unidade Organizacional ou de Unidades Organizacionais diferentes, em que cada integrante apresente evidências de responsabilidades pela ação, e que atendam aos critérios para reconhecimento especificados nos incisos I, II e III do caput deste artigo.

Art. 8º Os agraciados com a Premiação por Desempenho Funcional receberão certificado e distintivo a serem entregues pelo titular da Pasta ou por outra autoridade por ele designada.

Art. 9º Os agraciados com a Premiação por Desempenho Funcional, nas categorias individual e de equipe, terão assegurada a participação em missões técnicas de aperfeiçoamento profissional (participação em encontros técnicos, conferências, seminários, congressos, cursos de curta duração, treinamentos e outros eventos similares a se realizarem em âmbito nacional) relacionadas às competências regimentais da Unidade Organizacional em que estejam lotados, com os custos assumidos pelo Ministério do Turismo no valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais), assim como diárias e passagens.

§1º A solicitação para participação da missão técnica deverá seguir o disposto na Portaria MTur nº 202, de 25 de agosto de 2016, que instituiu a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Ministério do Turismo e será operacionalizada com o orçamento da Coordenação-Geral de Pessoas (COGEP).

§2º Quando a missão técnica necessitar de afastamento do local de exercício do servidor, as diárias e passagens deverão ser custeadas pela Unidade Administrativa proponente.

§3º As missões técnicas a que se refere o caput deste artigo terão duração máxima de 10 (dez) dias consecutivos, incluindo o deslocamento.

§4º O período de participação em missão técnica que requerer afastamento do serviço deverá ser estabelecido em comum acordo entre o servidor, seu superior imediato e chefias mediatas, considerando os interesses da administração.

§5º O valor do incentivo para participação na missão técnica de aperfeiçoamento profissional deverá ser pago diretamente à empresa ou instituição promotora do evento.

§6º Caso o custo da atividade da missão técnica de aperfeiçoamento profissional exceda o valor estipulado no caput deste artigo, fica o servidor responsável pelo pagamento do valor excedente, assim como quaisquer despesas excepcionais.

§7º O servidor terá o prazo máximo de um ano, improrrogável, a partir da data de concessão da Premiação por Desempenho Funcional, para realizar a missão técnica.

§8º Não é permitida, em nenhuma hipótese, a acumulação de participação em missão técnica.

§9º Não é permitida a participação em missão técnica em contiguidade com o período de gozo de férias ou das licenças previstas nas alíneas "a" e "b", do inciso VIII, do art.102, e no art. 81, ambos da Lei nº 8.112, de 1990, com exceção da licença para capacitação estabelecida no inciso V do art. 81 da referida Lei.

§10. O servidor, quando do retorno, deverá utilizar os conhecimentos adquiridos na missão técnica na prestação de serviços ao MTur, bem como transmiti-los a outros servidores e colaboradores da Pasta, por meio de palestra ou seminário.

§11. O servidor deverá encaminhar relatório, certificado ou comprovante de frequência à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas -COGEP, nos prazos estabelecidos na Portaria MTur nº 202, de 25 de agosto de 2016.

§12. Fica o servidor obrigado a indenizar, na forma da lei, ao MTur, as despesas decorrentes da realização da missão técnica, na hipótese de descumprimento de quaisquer dispositivos desta Portaria, abandono do cargo, desistência da missão, exoneração a pedido ou de ofício e licença para tratar de interesse particular.

Subseção II

Dos Critérios para concessão da Condecoração

Art. 10. Os agraciados com a Condecoração receberão certificado e distintivo a serem entregues pelo titular da Pasta ou por outra autoridade por ele designada.

Art. 11. A identificação dos servidores a serem condecorados nas categorias Jubileu de Ouro, Jubileu de Prata, Jubileu de Bronze e de Relevantes Serviços Prestados será efetuada por intermédio de extração de dados no Sistema SIAPE, mediante relatório a ser emitido pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP.

Parágrafo único. A COGEP/MTur deverá encaminhar o relatório com a listagem dos servidores aptos ao Secretário-Executivo, que analisará as informações e manifestará de forma conclusiva sobre a Condecoração, encaminhando o processo ao Gabinete do Ministro para homologação.

Seção III

Da Indicação, Análise e Homologação

Art. 12. Poderão ser indicados à Premiação por Desempenho Funcional e à Condecoração previstas nesta Portaria, além dos servidores do Ministério do Turismo, os servidores cedidos ou requisitados em exercício nas Unidades deste Ministério.

§1º Os servidores que tenham sofrido qualquer espécie de penalidade, nos últimos 12 (doze) meses, em razão de sindicância ou processo administrativo disciplinar, não poderão ser indicados à Premiação por Desempenho Funcional e à Condecoração de que trata o caput deste artigo.

§2º As informações a que se referem o §1º deste artigo serão prestadas pelos Órgãos competentes.

Art. 13. O Secretário-Executivo instituirá Comissão de Premiação por Desempenho Funcional com o objetivo de analisar e emitir parecer sobre as indicações de servidores encaminhadas pelas Unidades Administrativas, especificadas no art. 3º desta Portaria.

§1º A Comissão será composta por 4 (quatro) membros titulares representantes das Unidades Administrativas, além dos respectivos suplentes, que os substituirão em seus afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares.

§2º Os membros da Comissão ficam impedidos de pronunciar-se nas análises das indicações da Unidade Administrativa que representam, competindo exclusivamente aos demais membros a manifestação sobre o pleito.

§3º Ficam impedidos de compor a Comissão os servidores indicados à premiação.

§4º A Comissão poderá solicitar documentos complementares e realizar as diligências que julgar pertinentes junto a Unidade Administrativa proponente, com vistas a subsidiar a análise dos pleitos.

Art.14. A indicação de servidor ou de servidores para concessão de Premiação por Desempenho Funcional será efetuada mediante o preenchimento da Ficha de Indicação, conforme modelo constante no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), pelo superior imediato do servidor, com anuência das chefias mediatas, a ser encaminhada ao Secretário-Executivo pela autoridade máxima da Unidade Administrativa proponente.

Art. 15. Cada Unidade Administrativa poderá encaminhar 2 (duas) indicações para concorrer na categoria individual e 2 (duas) indicações na categoria equipe de até 5 (cinco servidores).

§1º Os limites estabelecidos no caput deste artigo serão anuais, não sendo possível a acumulação para o exercício seguinte, no caso de não serem realizadas as indicações no respectivo ano.

§2º Para as indicações de equipes, a Ficha deverá ser assinada pelos superiores imediatos de todos os servidores indicados, com anuência de suas chefias mediatas, e deverá ser encaminhada ao Secretário-Executivo, pela autoridade máxima da Unidade Administrativa proponente, ressalvadas as indicações do titular da Pasta.

§3º O Secretário-Executivo, após submeter as Fichas de Indicações à análise e manifestação da Comissão de Premiação por Desempenho Funcional, pronunciar-se-á de forma conclusiva sobre o pleito e enviará o processo ao Gabinete do Ministro para homologação, ressalvadas as indicações do titular da Pasta.

Art. 16. As Premiações por Desempenho Funcional e as Condecorações serão homologadas pelo Titular da Pasta ou outra autoridade por ele designada, mediante Portaria a ser publicada no Boletim de Pessoal e Serviços do Ministério do Turismo.

Art. 17. A concessão da Premiação por Desempenho Funcional e da Condecoração será anual e compreenderá as ações do ano corrente.

Art. 18. O registro da Premiação por Desempenho Funcional e da Condecoração nos assentamentos funcionais de cada servidor é de responsabilidade da COGEP/MTur.

Art. 19. Os casos omissos e as dúvidas decorrentes da aplicação da presente Portaria serão dirimidas pelo Secretário-Executivo do Ministério do Turismo.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARX BELTRÃO

## Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil

### GABINETE DO MINISTRO

#### PORTARIA Nº 947, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2017

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e,

Considerando a constituição do Grupo de Trabalho estabelecido por meio da Portaria nº 311, de 10 de abril de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 11 de abril de 2017, que tem como objetivo elaborar proposta de delegação de competências do Poder Concedente às Autoridades Portuárias, mediante o estabelecimento de critérios objetivos e procedimentos;

Considerando o disposto nos autos do Processo nº 50000.009555/2017-41, e

Considerando a necessidade de finalizar as discussões relacionadas aos assuntos objeto do GT, resolve:

Art. 1º Reconduzir o Grupo de Trabalho constituído pela Portaria nº 311, de 10 de abril de 2017, publicada no Diário Oficial da União de 11 de abril de 2017, com as mesmas atribuições e composição.

Art. 2º O GT terá o prazo de 30 dias para apresentação de relatório final dos trabalhos.

Art.3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MAURÍCIO QUINTELLA

#### PORTARIA Nº 951, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2017

Institui o Comitê Técnico de Correição, composto pelos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas Instâncias de Correição.

O MINISTRO DE ESTADO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal;

Considerando que a ação harmônica, solidária e colaborativa das Unidades de Correição dos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas deverá conferir maior eficácia, eficiência, efetividade e economicidade às atividades de correição;

Considerando ser imperativa a promoção do constante intercâmbio de informações técnicas de correição, de boas práticas e de ferramentas desenvolvidos nas Unidades de Correição do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, objetivando a otimização dos resultados; e

Considerando as normas de Governança Pública que preveem a implementação de ações de integridade e transparência no Setor Público, em especial as emanadas pela CGU e a Lei nº 13.303/2016, o Decreto nº 8.945/2016 e a Instrução Normativa Conjunta nº 01/2016 MP/CGU, resolve:



Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA como Fórum Permanente de reflexão, diálogo e desenvolvimento, com a finalidade de promover o aperfeiçoamento técnico das atividades de correição e a integração entre os órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA, na qualidade de membros natos:

I - O Corregedor do MTPA, que o presidirá;  
II - Os Corregedores e os Coordenadores de Comissão Permanente Disciplinar dos órgãos vinculados e das entidades supervisionadas do MTPA.

§ 1º Os membros do CTC/MTPA escolherão o substituto do Presidente, dentre seus membros, na primeira reunião ordinária.

§ 2º Poderão ser convidados a participar das reuniões do CTC/MTPA, na condição de ouvintes ou palestrantes, sem direito a voto, os representantes:

I - da Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU);  
II - da Consultoria Jurídica do MTPA;  
III - da Rede de Controle do Sistema Transportes.

§ 3º Terá assento no CTC, sem direito a voto, o Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno ou seu representante, dentro de suas competências e atribuições de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento institucional das instâncias do controle e governança do MTPA.

§ 4º Os membros do CTC/MTPA poderão, mediante prévia comunicação à presidência do Comitê, convidar integrantes de seus órgãos e entidades, bem como outros técnicos ou estudiosos de tema de interesse, a participarem das reuniões.

Art. 3º Constituem competências do Comitê Técnico de Correição - CTC/MTPA:

I - Fomentar estudos e debates que contribuam para o aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de correição, bem como para o aprimoramento da função de Correição do Setor Público;

II - Disseminar, de forma generalizada, o conhecimento e a reflexão sobre os mandamentos do Direito Hierárquico e auxiliar a gestão na atuação preventiva da ocorrência de falhas e impropriedades que possam resultar em procedimento correicional;

III - Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correicionais dos órgãos e entidades do MTPA, objetivando a assimilação de novos conhecimentos técnicos e a atualização de normativos e jurisprudências;

IV - Promover a integração das unidades de correição dos órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas; nas situações em que seja recomendada atuação conjunta;

V - Propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgãos do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil e entidades a ele vinculadas;

VI - Estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares, bem como opinar quanto ao alcance, a pertinência, a qualidade e a legalidade das propostas;

VII - Promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correicionais;

VIII - Estabelecer as regras operacionais para o funcionamento do CTC/MTPA por meio de regimento interno a ser aprovado por seus membros.

Art. 4º O CTC/MTPA reunir-se-á em sessão ordinária, no mínimo semestralmente e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou de pelo menos 1/3 dos membros votantes, em qualquer data, quando justificada sua realização.

§ 1º A escolha do local da primeira reunião do CTC/MTPA será de responsabilidade do Presidente, sendo as demais decididas pelo colegiado.

§ 2º O quórum mínimo para abertura dos trabalhos do CTC/MTPA é de 50% do total de seus membros.

§ 3º As deliberações do CTC/MTPA serão tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes.

§ 4º Em caso de empate proceder-se-á uma nova rodada de discussões e deliberação e, permanecendo o empate, caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 5º Os integrantes do CTC/MTPA não farão jus a qualquer remuneração pelo exercício de suas atividades como membros, ressalvadas as despesas decorrentes dos seus deslocamentos de suas sedes, que deverão correr à conta de seus respectivos órgãos e entidades.

Art. 6º Competirá ao Corregedor do MTPA a expedição dos atos necessários ao efetivo cumprimento desta Portaria e dar conhecimento e publicidade das decisões adotadas pelo Colegiado.

Art. 7º O CTC/MTPA poderá criar Grupos de Trabalho para estudo e apreciação de matérias específicas, podendo deles participar técnicos de órgãos e entidades do MTPA ou de outras áreas de que tenham pertinência com o objeto em discussão.

Art. 8º Ficarão sob a responsabilidade do órgão ou da entidade anfitriã, a cada reunião do CTC/MTPA, a disponibilização dos meios administrativos, o secretariado e o devido registro em ata das discussões e deliberações do colegiado.

Art. 9º O CTC/MTPA deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 dias.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MAURÍCIO QUINTELLA

## AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL SUPERINTENDÊNCIA DE AERONAVEGABILIDADE

### PORTARIA Nº 3.305, DE 29 DE SETEMBRO DE 2017

O SUPERINTENDENTE DE AERONAVEGABILIDADE, no uso da atribuição que lhe confere o art. 35, inciso XX, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e considerando o que consta do processo nº 00066.058375/2014-16, resolve:

Art. 1º Deferir, conforme peticionado pela Embraer S.A., o pedido de Nível Equivalente de Segurança para o parágrafo 25.1141(f)(2), do Regulamento Brasileiro de Aviação Civil 25 (RBAC 25), emenda 25-134, para o avião Embraer ERJ-190-300, referente às falhas na válvula de corte do sistema de combustível do motor.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO

### PORTARIA Nº 3.815, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2017

O SUPERINTENDENTE DE AERONAVEGABILIDADE, no uso da atribuição que lhe confere o art. 35, inciso XX, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e considerando o que consta do processo nº 00066.516298/2017-67, resolve:

Art. 1º Deferir, conforme peticionado pela Embraer S.A., o pedido de Nível Equivalente de Segurança para o parágrafo 23.815(b), do Regulamento Brasileiro de Aviação Civil nº 23 (RBAC nº 23), para o avião Embraer EMB-505, referente à instalação de monitores de vídeo no teto da cabine do avião sobre o corredor principal.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO JOSÉ SILVEIRA HONORATO

## SUPERINTENDÊNCIA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA GERÊNCIA DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO

### PORTARIAS DE 9 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.736 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade FPSO CIDADE DE MANGARATIBA MV-24, (9PIV). Processo nº 00065.557530/2017-27. A homologação tem validade até 5 de outubro de 2020.

Nº 3.744 - Homologa o heliponto privado a bordo da unidade PLATAFORMA FIXA DE PARGO 1 PPG-1, (9PPR). Processo nº 00065.557391/2017-31. A homologação tem validade até 27 de setembro de 2020.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 10 DE NOVEMBRO DE 2017.

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.761 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade FUGRO AQUARIUS, (9PQA). Processo nº 00065.559458/2017-72. A homologação tem validade até 22 de setembro de 2020.

Nº 3.762 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade SAPURA TOPÁZIO, (9PIX). Processo nº 00065.555616/2017-15. A homologação tem validade até 20 de setembro de 2020.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751, de 06 de julho de 2015, com fundamento na Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986, que dispõe sobre o Código Brasileiro de Aeronáutica, resolve:

Nº 3.769 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Krânhâmpare (PA) (código OACI: SWKP) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557175/2017-96. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Nº 3.770 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Pykatô (PA) (código OACI: SIPY) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557174/2017-41. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Nº 3.771 - Inscrever o aeródromo privado Pista Aldeia Rio Vermelho (Krênhdjã) (PA) (código OACI: SWKH) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.557173/2017-05. A inscrição tem validade de 10 (dez) anos.

Estas Portarias entram em vigor na data da publicação. O inteiro teor das Portarias acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIA Nº 3.780, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, e considerando o que consta do processo nº 00065.554305/2017-39, resolve:

Homologar o heliponto privado a bordo da unidade PLATAFORMA DE PEROÁ PPER-1, (9PER). A homologação tem validade até 10 de agosto de 2020.

Esta Portaria entra em vigor na data da publicação. O inteiro teor da Portaria acima encontra-se disponível no sítio da ANAC na rede mundial de computadores - endereço [www.anac.gov.br/legislacao](http://www.anac.gov.br/legislacao).

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

### PORTARIAS DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

A GERENTE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO SUBSTITUTA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso XIV, da Portaria nº 1751/SIA, de 6 de julho de 2015, tendo em vista o disposto na Portaria Interministerial nº 1422/MD/SAC-PR, de 5 de junho de 2014, resolve:

Nº 3.785 - Homologar o heliponto privado a bordo da unidade VERMELHO 1 (9PVE). Processo nº 00065.560599/2017-38. A homologação tem validade até 24 de outubro de 2020.

Nº 3.787 - Alterar a inscrição do heliponto privado Hospital Santa Isabel (SC) (código OACI: SSCZ) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00058.511019/2017-78. A inscrição tem validade até 2 de janeiro de 2022. Fica revogada a Portaria nº 2618/SIA, de 30 de dezembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 2 de janeiro de 2012, Seção 1, Página 1.

Nº 3.788 - Altera a inscrição do heliponto privado EPCCO (SP) (código OACI: SIFP) no cadastro de aeródromos. Processo nº 00065.555484/2017-21. A inscrição tem validade até 30 de novembro de 2021. Fica revogada a Portaria nº 2308/SIA, de 29 de novembro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 30 de novembro de 2011, Seção 1, Página 4.

BARBARA CARVALHO DE AZEVEDO

## SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO ECONÔMICA DE AEROPORTOS

### PORTARIA Nº 3.827, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2017

Reconhece a conclusão e adimplemento das obrigações pendentes da Fase I do contrato de concessão do Aeroporto Internacional de São Gonçalo do Amarante.

O SUPERINTENDENTE DE REGULAÇÃO ECONÔMICA DE AEROPORTOS, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 41, inciso VII, do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 381, de 14 de junho de 2016, e

CONSIDERANDO o que consta do processo nº 00058.050830/2013-45, em especial o atendimento de todas as pendências elencadas na Nota Técnica nº 36(SEI)/2017/GIOS/SRA (1113468);

CONSIDERANDO o entendimento exarado pela Diretoria na 22ª Reunião Administrativa da Diretoria, realizada em 14 de novembro de 2017, acerca da competência da Superintendência de Regulação Econômica de Aeroportos para atestar o cumprimento das obrigações constantes do Anexo da Ordem de Serviço nº 03, de 30 de maio de 2014;

CONSIDERANDO que compete à Superintendência de Regulação Econômica de Aeroportos - SRA a gestão dos contratos de concessão de infraestrutura aeroportuária; resolve:

Art. 1º Reconhecer o integral cumprimento das obrigações previstas para a Fase I do Contrato de Concessão nº 001/ANAC/2011, para a construção parcial, manutenção e exploração, do Aeroporto Internacional de São Gonçalo do Amarante, nos termos da cláusula 2.23.4 do referido contrato.



§ 2º A participação no Comitê será considerada como prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 3º Possíveis despesas havidas com os membros do Comitê, em virtude do desempenho das competências aqui definidas, serão processadas e custeadas pelos respectivos órgãos ou entidades de exercício.

§ 4º A Consultoria Jurídica do Ministério da Infraestrutura poderá acompanhar as reuniões do Comitê na condição de ouvinte ou palestrante, sem direito a voto e, quando necessário, prestará o assessoramento jurídico.

§ 5º A Assessoria Especial de Controle Interno, Ouvidoria e as demais Subsecretarias da Secretaria-Executiva prestarão, no âmbito de suas atribuições, o auxílio necessário ao Comitê, sem direito a voto.

§ 6º Compete à Subsecretaria de Gestão Ambiental e Desapropriações prestar o apoio técnico e administrativo ao Comitê.

§ 7º A indicação dos representantes dos órgãos mencionados nos §§ 4º e 5º será solicitada aos titulares das respectivas unidades participantes, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Art. 3º Compete ao presidente do Comitê:

I - editar o ato de designação dos membros do Comitê indicados nos termos do § 1º do art. 2º;

II - convocar e coordenar as reuniões;

III - convidar servidores dos órgãos ou entidades integrantes do Ministério ou outros especialistas para participar dos trabalhos do Comitê.

Art. 4º O Comitê reunir-se-á ordinariamente três vezes a cada ano, preferencialmente, uma a cada quatro meses ou, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente.

§ 1º Os membros que estiverem em entes federativos diversos deverão participar das reuniões do comitê por meio de videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

Art. 5º O quórum mínimo para as reuniões do Comitê é de metade dos seus membros e o quórum para votação é da maioria dos presentes.

Art. 6º O Comitê apresentará ao Ministro da Infraestrutura, até 30 de março de cada ano, um relatório anual sobre os trabalhos realizados no exercício do ano anterior e o planejamento das ações a serem priorizadas no exercício do ano seguinte.

Art. 7º Fica revogada a Portaria nº 984, de 13 de dezembro de 2017, do Ministro dos Transportes, Portos e Aviação Civil.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO

**PORTARIA Nº 2.870, DE 28 DE JUNHO DE 2019**

Institui o Comitê Técnico de Correição composto pelos órgãos vinculados e entidades supervisionadas do Ministério da Infraestrutura, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas Instâncias de Correição.

O MINISTRO DE ESTADO DA INFRAESTRUTURA, SUBSTITUTO, no uso de suas atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal; e considerando o disposto no inciso III do art. 1º do Decreto nº 8.851, de 20 de setembro de 2016,

Considerando que a ação harmônica, solidária e colaborativa das Unidades de Correição dos órgãos vinculados e entidades supervisionadas do Minfra deverá conferir maior eficácia, eficiência, efetividade e economicidade às atividades de correição;

Considerando ser imperativa a promoção do constante intercâmbio de informações técnicas de correição de boas práticas e de ferramentas desenvolvidas nas Unidades de correição do Minfra, objetivando a otimização dos resultados; e

Considerando as normas de Governança Pública que preveem a implementação de ações de Integridade e Transparência no Setor Público, em especial as emanadas pela CGU e a Lei nº 13.303/2016, o Decreto nº 8.945/2016 e a Instrução Normativa Conjunta nº 01/2016 MP/CGU, resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra como Fórum Permanente de reflexão, diálogo e desenvolvimento, com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento técnico das atividades de correição entre os órgãos vinculados e as entidades supervisionadas do Ministério da Infraestrutura.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra, na qualidade de membros natos:

I. O Corregedor do Minfra, que o presidirá;

II. Os Corregedores e os Coordenadores de Comissão Permanente Disciplinar dos órgãos vinculados e das entidades supervisionadas do Minfra.

§ 1º Os membros do CTC/Minfra escolherão o substituto do Presidente, dentre seus membros, na primeira reunião ordinária.

§ 2º Poderão ser convidados a participar das reuniões do CTC/Minfra, na condição de ouvintes ou palestrantes, sem direito a voto, os representantes:

I. da Corregedoria-Geral da União (CRG/CGU);

II. da Consultoria Jurídica do Minfra;

III. da Rede de Controle do Sistema de Transportes.

§ 3º Terá assento no CTC, sem direito a voto, o Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno ou seu representante, dentro de suas competências e atribuições de acompanhamento e apoio ao desenvolvimento institucional das instâncias de controle e governança do Minfra.

§ 4º Os membros do CTC/Minfra poderão, mediante prévia comunicação à presidência do Comitê, convidar integrantes de seus órgãos e entidades, bem como outros técnicos ou estudiosos de tema de interesse, a participarem das reuniões.

Art. 3º Constituem competências do Comitê Técnico de Correição - CTC/Minfra:

I. Fomentar estudos e debates que contribuam para o aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de correição, bem como para o aprimoramento da função de Correição do Setor Público;

II. Disseminar, de forma generalizada, o conhecimento e reflexão sobre os mandamentos do Direito Hierárquico e auxiliar a gestão na atuação preventiva da ocorrência de falhas e impropriedades que possam derivar em procedimento correcional;

III. Estimular o intercâmbio de experiências e boas práticas entre as unidades correcionais dos órgãos e entidades do Minfra, objetivando a assimilação de novos conhecimentos técnicos e da atualização de normativos e jurisprudências;

IV. Promover a integração das unidades de correição dos órgãos e entidades do Minfra visando estabelecer formas de atuação conjunta nos casos disciplinares cuja análise recomende;

V. Propor temas para eventos de capacitação e a realização/organização conjunta entre os órgão e entidades do Minfra;

VI. Estimular a elaboração de projetos e campanhas institucionais voltadas à prevenção de ocorrências disciplinares, bem como opinar quanto ao alcance, a pertinência, a qualidade e a legalidade das propostas;

VII. Promover discussões sobre Governança, Gestão de Riscos, Integridade, Ética e Transparência, voltadas às atividades correcionais;

VIII. Estabelecer as regras operacionais para o funcionamento do CTC/Minfra por meio de regimento interno a ser aprovado pelos membros do Comitê.

Art. 4º O CTC/Minfra reunir-se-á em sessão ordinária, no mínimo semestralmente e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou de pelo menos 1/3 dos membros votantes, em qualquer data, quando justificada sua realização.

§ 1º A escolha do local da primeira reunião do CTC/Minfra será de responsabilidade do Presidente, sendo as demais decididas pelo colegiado.

§ 2º As reuniões cujos membros estejam em entes federativos diversos serão realizadas por videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

§ 3º O quórum mínimo para abertura dos trabalhos do CTC/Minfra é de 50% do total de seus membros.

§ 4º As deliberações do CTC/Minfra serão tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes.

§ 5º Em caso de empate proceder-se-á uma nova rodada de discussões e deliberação e, permanecendo o empate, caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 5º Os integrantes do CTC/Minfra não farão jus a qualquer remuneração pelo exercício de suas atividades como membros, ressalvadas as despesas decorrentes dos seus deslocamentos de suas sedes, que deverão correr à conta de seus respectivos órgãos e entidades.

Art. 6º Competirá ao Corregedor do Minfra a expedição dos atos necessários ao efetivo cumprimento desta Portaria e dar conhecimento e publicidade das decisões adotadas pelo Colegiado.

Art. 7º Ficará sob a responsabilidade do órgão ou da entidade anfitriã, a cada reunião do CTC/Minfra, a disponibilização dos meios administrativos, o secretariado e o devido registro em ata das discussões e deliberações do colegiado.

Art. 8º O CTC/Minfra deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 dias.

Art. 9º Fica revogada a Portaria MTPA nº 951/2017.

Art. 10º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO

**PORTARIA Nº 2.871, DE 28 DE JUNHO DE 2019**

Institui o Comitê Técnico de Ouvidorias no âmbito do Ministério da Infraestrutura.

O MINISTRO DE ESTADO DA INFRAESTRUTURA SUBSTITUTO, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o direito fundamental de acesso a informação previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal, regulamentado pela Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública; resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê Técnico de Ouvidorias no âmbito do Ministério da Infraestrutura como fórum permanente com a finalidade de promover o aperfeiçoamento técnico das atividades de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão.

Art. 2º Integrarão o Comitê Técnico de Ouvidorias, na qualidade de membros titulares:

I - o Ouvidor do Ministério da Infraestrutura, que o Presidirá;

II - o titular da Ouvidoria ou unidade correlata nas entidades vinculadas ao Ministério; e

III - o titular do serviço de informação ao cidadão ou unidade correlata nas entidades vinculadas ao Ministério.

Parágrafo único. O regimento interno do Comitê poderá prever a indicação de membros suplentes.

Art. 3º Constituem atribuições do Comitê Técnico de Ouvidorias:

I - propor e promover estudos, debates, eventos de capacitação e ações que visem ao aperfeiçoamento dos procedimentos e técnicas de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão;

II - promover o alinhamento e a otimização dos procedimentos relativos às atividades de Ouvidoria, de Atendimento e de Serviço de Informação ao Cidadão;

III - estimular o intercâmbio de experiências e melhores práticas entre as unidades de Ouvidoria, de Atendimento e Serviço de Informação ao Cidadão;

IV - escolher o substituto do Presidente, dentre os membros titulares;

V - propor a criação de grupos de trabalho para estudos e matérias específicas e submeter à deliberação da autoridade competente; e

VI - propor e aprovar o seu regimento interno.

Parágrafo único. O Comitê poderá convidar servidores ou empregados públicos do MINFRA ou das entidades vinculadas com expertise na matéria para subsidiar as suas deliberações.

Art. 4º Compete ao Presidente do Comitê:

I - expedir os atos necessários ao cumprimento das competências do Comitê;

II - dar conhecimento e publicidade às deliberações do Comitê;

III - Promover orientação técnica; e

IV - Monitorar a participação social no âmbito do setor no Ministério da Infraestrutura.

Art. 5º O Comitê reunir-se-á ordinariamente a cada ano e extraordinariamente sempre que convocado por seu presidente, por iniciativa própria ou por requerimento de um terço de seus membros.

§ 1º As reuniões cujos membros estejam em entes federativos diversos serão realizadas por videoconferência, exceto na hipótese de ser demonstrada, de modo fundamentado, a inviabilidade ou a inconveniência de se realizar a reunião por videoconferência e desde que comprovada a disponibilidade orçamentária e financeira para gastos com diárias e passagens.

§ 2º Em havendo reunião presencial, será preferencialmente na sede do Ministério da Infraestrutura ou das entidades vinculadas, conforme deliberação do Comitê, cabendo ao órgão que sediar a reunião prestar o apoio administrativo necessário à sua realização.

§ 3º O quórum mínimo de instalação das reuniões é de metade dos membros.

§ 4º Poderão participar das reuniões convidados e observadores, sem direito a voto, na forma estabelecida no regimento interno.

Art. 6º As deliberações do Comitê serão adotadas por maioria simples, observado o quórum mínimo de metade mais um dos seus membros presentes.

§ 1º Será exigido quórum mínimo de dois terços dos seus membros para as deliberações relacionadas às matérias de que tratam os incisos IV, V e VI do art. 3º desta Portaria.

§ 2º Em caso de empate caberá ao Presidente do Comitê o voto de qualidade.

Art. 7º A participação do membro no Comitê é considerada prestação de serviço público relevante não remunerado.

Parágrafo único. As despesas decorrentes dos deslocamentos dos membros do Comitê deverão correr à conta do órgão ou entidade vinculada a que pertencem.

Art. 8º O Comitê deverá aprovar o seu Regimento Interno no prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Portaria.

Art. 9º Fica revogada a Portaria MTPA nº 188/2017.

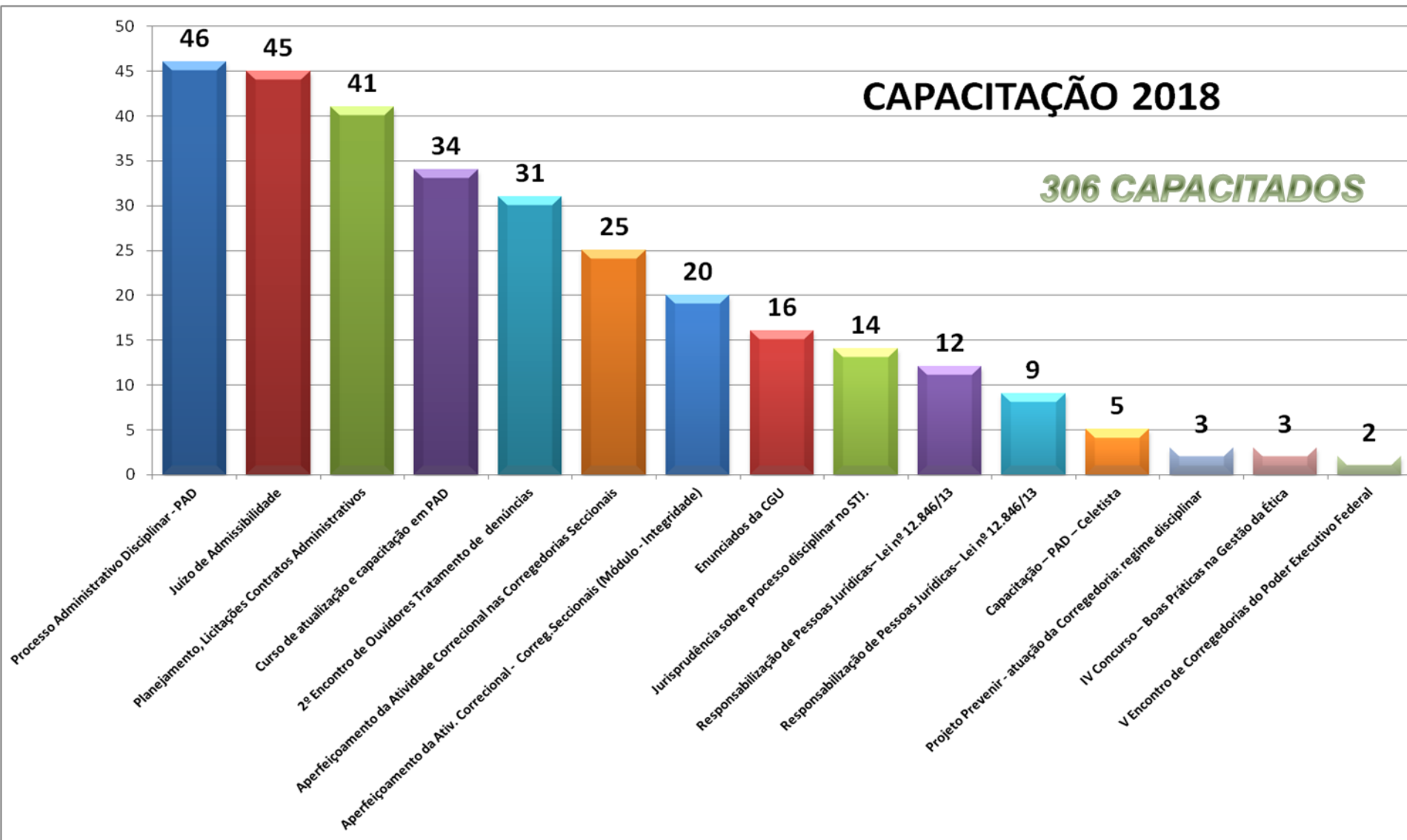
Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO



# CAPACITAÇÃO 2018

**306 CAPACITADOS**



## CURSOS MINISTRADOS DE JANEIRO A DEZEMBRO 2018

QUANT.	TEMA	PERÍODO	ENTIDADE PROMOTORA	PALESTRANTE	NÚMERO PARTICIPANTES
1	Aperfeiçoamento da Atividade Correcional nas Corregedorias Seccionais	21/02/2018	ANTAQ	Fabian Gilbert	25
2	Curso de atualização e capacitação em PAD	26 a 28 fevereiro/2018	CGU	Fabian Gilbert	34
3	2º Encontro de Ouvidores Tratamento de denúncias	09/03/2018	Belém/PA	Jorge Arzabe	31
4	Projeto Prevenir - atuação da Corregedoria: regime disciplinar	20/03/2018	CISSET	-	3
5	Aperfeiçoamento da Ativ. Correcional - Correg.Seccionais (Módulo - Integridade)	09/04/2018	MTPA	Tatiana Spinelli	20
6	Responsabilização de Pessoas Jurídicas- Lei nº 12.846/13	25 a 27 abril/2018	CGU	Ricardo Garcia de Sousa	9
7	Responsabilização de Pessoas Jurídicas- Lei nº 12.846/13	07 a 09 maio/2018	CGU	Thiago Smarzaro/Michel Tanaka	12
8	Processo Administrativo Disciplinar - PAD	12 a 15 junho/2018	CGU	Fabian Gilbert	46
9	Planejamento, Licitações Contratos Administrativos	09,10 e 11 julho/2018	MTPA	Daniele Michel	41
10	Juízo de Admissibilidade	12 e 13 julho/2018	MTPA	Daniele Michel	45
11	Capacitação – PAD – Celetista	01 a 04 outubro/2018	CGU	Wesley Ferreira	5
12	Enunciados da CGU	18/10/2018	CGU/MTPA	Carla Rodrigues Cotta	16
13	Jurisprudência sobre processo disciplinar no STJ.	30/10/2018	CGU/MTPA	Edilson Francisco	14
14	IV Concurso – Boas Práticas na Gestão da Ética	20 e 21 novembro/2018	Comissão de Ética Pública -CEP/PR	-	3
15	V Encontro de Corregedorias do Poder Executivo Federal	23/11/2018	CGU	-	2
<b>TOTAL:</b>					<b>306</b>

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ATITUDES ABUSIVAS EXTREMAS, COMO A PERSEGUIÇÃO, DEPRECIAÇÃO, EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES RIDÍCULAS E DESAGRADÁVEIS, SIGNIFICANDO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA INTENSA SOBRE O EMPREGADO OU COLABORADOR **AO LONGO DO TEMPO.**



## Existem três formas de ASSÉDIO MORAL

- 1. DESCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO SOBRE SUBORDINADO;
- 2. ASCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUBORDINADO SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO;
- 3. HORIZONTAL:** ASSÉDIO ENTRE PESSOAS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL





# ASSÉDIO MORAL RECONHEÇA

## ISSO É ASSÉDIO:

1. INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
2. PROLONGAMENTO NO TEMPO
3. OCASIONAR DANO PSÍQUICO E MORAL
4. MARGINALIZAÇÃO DO EMPREGADO OU COLABORADOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

## ISSO NÃO É ASSÉDIO:

1. O EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO, CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EXERCIDOS COM CIVILIDADE
2. O DESENTENDIMENTO ISOLADO OU PONTUAL
3. EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE;
4. O ESTRESSE PROFISSIONAL, EVENTUAIS PICOS DE TRABALHO OU CONVOCAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE METAS
5. NECESSIDADE DO RESPEITO AOS REGULAMENTOS INTERNOS.



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL





# ASSÉDIO MORAL DENÚNCIA E PROVA



## A PROVA CABE UNICAMENTE AO ASSEDIADO, PORTANTO:

- BUSQUE DAR VISIBILIDADE, PROCURANDO AJUDA DOS COLEGAS, PRINCIPALMENTE DAQUELES QUE TESTEMUNHARAM O FATO OU QUE JÁ SOFRERAM HUMILHAÇÕES DO AGRESSOR
- EVITE CONVERSAS COM O AGRESSOR SEM TESTEMUNHAS
- PROCURE A COMISSÃO DE ÉTICA PARA RELATAR O ACONTECIDO
- REUNIR PROVAS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO

## FIQUE ATENTO(A)!

SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENA(S) DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO SUPERE O SEU MEDO, SEJA SOLIDÁRIO COM SEU COLEGA.



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar

Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



# ASSÉDIO MORAL PREVENÇÃO

- É DEVER DAS CHEFIAS BUSCAR MODELOS DE CONVIVÊNCIA NO TRABALHO BASEADAS EM RELAÇÕES HUMANAS RESPEITOSAS
- A CONVIVÊNCIA ÉTICA REPUDIA TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- A GENTILEZA, O RESPEITO E A CONSIDERAÇÃO SÃO CONDIÇÕES PARA UMA CONVIVÊNCIA HARMÔNICA NO TRABALHO
- NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRODUTIVO, SAUDÁVEL E HUMANO É VIABILIZADO POR:
  - └ DECISÕES PARTICIPATIVAS
  - └ TRABALHO EM EQUIPE
  - └ DISPOSIÇÃO PARA ENTENDIMENTO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
  - └ NEGOCIAÇÃO
  - └ COMUNICAÇÃO
  - └ DIÁLOGO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra uma pessoa, geralmente um subordinado, após uma abordagem sexual rejeitada.

Por meio do assédio, o assediador busca criar um cerco para deixar o assediado sem saída diante das suas investidas.



**ASSÉDIO SEXUAL É CRIME** PREVISTO NO ART. 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

**Lei 8112 art. 116, Inciso II e IX** – tratar as pessoas com urbanidade e manter conduta compatível com a moralidade pública. Pode se enquadrar com improbidade administrativa, Lei 8.429/92, art. 11, podendo ocasionar a perda da função pública.

## SUJEITOS DA RELAÇÃO

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero
- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar

Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)



# ASSÉDIO MORAL CONSEQUÊNCIAS

## PARA O ASSEDIADO:

- ADOECIMENTO EMOCIONAL, OCUPACIONAL E FÍSICO: ANSIEDADE, INDISPOSIÇÃO, ANGÚSTIA, DEPRESSÃO, ESTRESSE, DISTÚRBIOS DO SONO, GASTRITES, HIPERTENSÃO ARTERIAL, ENTRE OUTRAS
- CONFLITOS INTERNOS OU PSÍQUICOS: SENTIMENTOS CONFUSOS, SENSAÇÃO DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E INUTILIDADE
- MAIOR AUSÊNCIA NO TRABALHO, DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE

## CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:

- DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
- AUMENTO DO INDIVIDUALISMO COM O ROMPIMENTO DE LAÇOS AFETIVOS ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO
- PERDA DE TALENTOS NO QUADRO DE PESSOAL
- INSTALAÇÃO DE PRÁTICAS AUTORITÁRIAS COMO: O MANDONISMO, O APADRINHAMENTO, O TRÁFICO DE INFLUÊNCIA, A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

## CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:

- EXAME DO ASSUNTO SOB O ASPECTO DISCIPLINAR. PENAS DE ADVERTÊNCIA, MULTA OU MESMO DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

MINISTÉRIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL



**CARTILHA DE  
ORIENTAÇÕES, NORMAS E  
PROCEDIMENTOS SOBRE**

**ASSÉDIO MORAL**

**CORREGEDORIA | OUVIDORIA | COMISSÃO DE ÉTICA**

**BRASÍLIA/DF - 2018**





# INTRODUÇÃO

---

A administração pública tem como dever, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, prestar serviços públicos. Difere-se das organizações privadas: enquanto estas visam o lucro, a administração pública visa a construção de “valores públicos”. A realização deste compromisso exige um clima organizacional que contemple o respeito e a urbanidade nas relações de trabalho.

Nesse manual vamos abordar o tema ASSÉDIO MORAL, seu conceito, sua classificação, seus limites, a questão da prova no âmbito administrativo, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade e as efetivas entregas de serviços públicos.

Se por um lado a violência física é de fácil configuração e prontamente observada nas instituições, por outro, o assédio moral é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho e deteriora as relações, adoecendo pessoas, famílias, organizações e a sociedade.

Todavia existem numerosos e variados impedimentos de ordem pessoal e institucional que tornam difícil a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. Citam-se entre eles: inexistência de legislação específica no âmbito Federal; dificuldade de que a vítima denuncie o assediador, principalmente se for o “chefe”; a sensação de impunidade; o medo de perder o vínculo ou emprego; a própria humilhação; o receio da exposição; dentre outros, fazem com que o silêncio dos vitimados propicie a continuidade dessa conduta de assediação moral pelos seus algozes.

Tendo em vista a natureza do problema, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e a Ouvidoria, elaboraram a presente Cartilha, visando, no âmbito do MTPA, orientar os seus servidores sobre formas de prevenção e de combate a essa prática, que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão.





# ASSÉDIO MORAL

## I. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Embora não exista definição legal na esfera federal a atual doutrina dominante e legislações regionais ou locais acerca do tema têm conceituado o assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do agente público.

### I.a O que não configura assédio moral:

Destaca-se que um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

Por outro lado, o exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos. No entanto, tal exercício não prescinde da urbanidade e do respeito ao agente público.

Situações de estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.

Conflitos quando há igualdade entre os debatedores, assim como eventual agressão verbal ou desentendimento isolado ou pontual são situações incômodas que, por si só, não caracterizam o assédio moral.

Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a exigência de observância e respeito aos regulamentos internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral.

## **II. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

A frequência de exposição a tais atos negativos pode ser diária, semanal ou mensal. Contudo, quanto maior a frequência, mais grave se torna a condição de assédio moral, por minar, de forma crescente, a resistência psicológica, inclusive com reflexos na condição física do assediado.

Passamos a elencar quatro grupos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

### **1. DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSEDIADO, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

- a. Afastar a autonomia da vítima;
- b. Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
- c. Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
- d. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- e. Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc);
- f. Retirar o trabalho que habitualmente executa;
- g. Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
- h. Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
- i. Apresentar instruções impossíveis de realizar;
- j. Induzir a vítima ao erro;
- k. Impor tarefas humilhantes.

### **2. LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS:**

- a. Proibir os colegas de lhe falar;
- b. Comunicar com a vítima somente por escrito;
- c. Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
- d. Proibi-la de falar com os outros;
- e. Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
- f. Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.

### **3. INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL:**

- a. Zombar de suas deficiências com atitudes caricaturadas;
- b. Espalhar boatos a seu respeito;
- c. Criticar sua vida privada;

- d. Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- e. Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- f. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- g. Desdenhar suas qualidades.

**4. USAR VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL OU SEXUAL:**

- a. Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente;
- b. Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual;
- c. Comunicar-se aos “berros”.

**III. COMO RECONHECER A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO**

A dificuldade está na caracterização do que seja “humilhação” ou “perseguição”. Existem os casos absurdos, quando a chefia, por exemplo, chama, repetidamente, o agente público de “incompetente”, “burro”, ou coloca o agente público de “castigo”, isolando-o dos demais colegas, sem lhe atribuir trabalho. Há ainda o caso de chefias rudes que falam alto e, embora não ofendam os subordinados, nem os persigam, acabam por constrangê-los quando lhes dirigem a palavra, sobretudo aqueles mais tímidos e frágeis.

Configura-se, também, assédio moral o linguajar antissocial, não usual ou chulo utilizado no ambiente de trabalho, que possa ferir a honra e o respeito devido a cada agente público.

Abaixo listamos algumas frases que machucam e podem caracterizar o assédio moral:

- ❖ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
- ❖ Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- ❖ Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?
- ❖ Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!
- ❖ Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
- ❖ Pessoas como você têm um monte aí fora!
- ❖ Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
- ❖ É melhor você pedir demissão! Você está doente! Está indo muito ao médico.
- ❖ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

- ❖ Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
- ❖ Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!
- ❖ Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.
- ❖ Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?
- ❖ Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.
- ❖ Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!

Na literatura consultada para a elaboração deste Manual encontramos algumas perguntas norteadoras que podem auxiliar na identificação da prática do assédio moral:



**O comportamento é importuno ou ofensivo?**

**O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?**

**O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?**

**O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?**

**A RESPOSTA POSITIVA A PELO MENOS UMA DAS PERGUNTAS ACIMA É MOTIVAÇÃO SUFICIENTE PARA UMA INVESTIGAÇÃO MAIS APROFUNDADA DA SITUAÇÃO.**

#### **IV. REGRAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL**

É essencial que, a partir do conhecimento das ocorrências acima relatadas, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, preservando os direitos do agente público e garantindo a qualidade do ambiente de trabalho, resguardando o bom desempenho individual e da equipe, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

Entre as iniciativas esperadas, estão:

- ❖ Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a autodeterminação de cada agente público;

- ❖ Possibilitar o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao agente público, de acordo com as suas competências;
- ❖ Dar ao agente público a opção de conhecer as diversas atribuições do setor, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional, assegurando a oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe de trabalho;
- ❖ Possibilitar a realização de tarefas individuais e coletivas de trabalho;
- ❖ Oferecer treinamentos e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, aprimoramento pessoal do trabalhador e a sua dignidade;
- ❖ Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, como as tarefas devem ser executadas, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do trabalhador.

## **V. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O INDIVÍDUO:**

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as particularidades de cada pessoa, da circunstância e do caso em si. As implicações, as sequelas, afetam a vida privada e a organização em que se está inserido.

Algumas consequências do assédio moral na saúde dos assediados:

- ❖ Depressão, angústia, crises de choro;
- ❖ Insônia, alterações do sono;
- ❖ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ❖ Dificuldades para tomar decisões;
- ❖ Baixa autoestima;
- ❖ Irritação constante;
- ❖ Isolamento;
- ❖ Cansaço exagerado;
- ❖ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- ❖ Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações;
- ❖ Em casos extremos, risco de suicídio.

Como vimos, o assédio moral pode resultar, também, em graves sequelas ao assediado, podendo repercutir negativamente tanto na vida profissional como na vida pessoal do trabalhador, desestruturando suas relações de amizade e com seus familiares.

Trata-se de comportamento extremamente pernicioso para o trabalhador, em particular, bem como para o ambiente de trabalho e para a organização como um todo. Exige atenção prioritária e efetiva tanto para sua prevenção quanto para sua repressão, no sentido de combatê-lo.



## **VI. PREJUÍZOS PARA A ORGANIZAÇÃO E COMO RESOLVER.**

As agressões ou humilhações permanecem na memória da pessoa assediada por um longo tempo, mesmo depois de terem cessado os eventos agressores. Isso gera prejuízos diretos e indiretos para a organização em diversas frentes, tais como:

- ❖ Aumento da rotatividade e menor absorção do conhecimento adquirido pelo agente público;
- ❖ Evasão;
- ❖ Absenteísmo;
- ❖ Desídia;
- ❖ Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- ❖ Deterioração do clima organizacional (biopsicossocial);
- ❖ Comprometimento da governança e da integridade da organização.

Um ambiente profissional hostil diminui o rendimento, provoca o esvaziamento e contamina todos os que nele trabalham, direta ou indiretamente, chegando a causar doenças psicossomáticas diversas em seus trabalhadores, além da exposição indesejável das fragilidades da organização.

O assédio moral é, portanto, fator de risco grave na organização, que exige ações de prevenção e de mitigação imediatas.

Impõe-se, em prol da integridade do servidor e da organização, que os gestores, responsáveis por determinado órgão ou setor da instituição, desenvolvam estruturas de controles internos que visem a eliminação dos riscos inerentes ao assédio moral naquele ambiente de trabalho, fazendo o adequado monitoramento e aperfeiçoamento desses instrumentos de controle.

## **VII. TRATAMENTO DO ASSUNTO NO ÂMBITO DESTE MINISTÉRIO**

Problema silencioso e de difícil diagnóstico, o assédio moral está sendo tratado no MTPA com campanhas de prevenção e divulgação do tema por meio de palestras, bate-papos, orientações permanentes, banners, cartazes etc. (vide anexo).

Os casos que chegarem ao conhecimento da autoridade competente exigirão a tomada de providências, que poderá ser desde a busca de solução mediada pela Comissão de Ética até a instauração de procedimento administrativo para a apuração da responsabilidade.

O assédio moral contra agente público poderá levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas.



## NA OUVIDORIA

---

A Ouvidoria do MTPA, por sua competência legal, deve receber toda e qualquer manifestação relativa a denúncia de situações de assédio moral identificada no Ministério, e está orientada, inclusive, a auxiliar os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio.

A manifestação do usuário pode ser registrada diretamente no Sistema e-Ouv ou, se preferir, o atendimento poderá ser pessoalmente, por carta, por e-mail ou mesmo por telefone.

Recebida e analisada a demanda na Ouvidoria, esta será submetida à Comissão de Ética do MTPA que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas, inclusive junto à Corregedoria, quando for o caso.

A Ouvidoria funciona de 8 as 12h e de 14 as 18h na sala 508 do Ed. Sede, telefone 2029-8090, e-mail [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br).



## NA COMISSÃO DE ÉTICA

---

Especificamente neste Ministério, visando coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, foi editado o Código de Ética, aprovado pela Portaria nº 69, de 22 de março de 2016, publicado no Diário Oficial da União de 23 de março de 2016, – seção 1, p. 91, que disciplina em seu art. 9º, inc. VII como conduta vedada ao agente público no âmbito deste Ministério:

*Art. 9º*

*VII - praticar assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.*

Os procedimentos administrativos para apuração de assédio moral se iniciarão por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pela Comissão de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.

No âmbito da Comissão de Ética existirão duas fases de apuração dos fatos:

- i. A fase do Procedimento Preliminar, fase inquisitória, na qual a

Comissão poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio moral e oferecer a possibilidade de assinatura do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP se for o caso; e

- ii. A fase do Processo de Apuração Ética, na qual será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação de assédio moral.

No âmbito da Comissão de Ética os procedimentos tramitarão com a chancela de “reservado” e observarão o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Ao final do procedimento, a confirmação do enquadramento da conduta como antiética sujeitará o servidor denunciado à aplicação de “Censura”, nos termos previstos no inciso XXII, do Anexo, do Decreto nº 1.171, de 1994:

*XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de **censura** e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.*

De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da Comissão de Ética e em todos os casos que envolva indícios do cometimento de assédio sexual no ambiente de trabalho, a Corregedoria tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas cível e criminal.

Em se tratando de prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o Ministério ou ocupante de cargo comissionado, serão observados, ainda, os dispostos no §2º, do art. 31 da Resolução CEP/PR nº 10, de 2008 e no §5º, do art. 12 do Decreto nº 6.029, de 2007.

## NA CORREGEDORIA



No âmbito da Corregedoria, o procedimento administrativo disciplinar instaurado para averiguar a veracidade dos fatos terá caráter sigiloso, sendo do conhecimento somente da comissão designada para tal fim, que deverá se manifestar sobre a penalidade a ser aplicada ou solicitar o arquivamento do caso.

O procedimento disciplinar seguirá os trâmites do artigo 143 da Lei 8.112/90, combinado com os ditames da Lei 9.784/99:

*Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.*

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação, com notificação ao acusado por escrito.

Dependendo da gravidade do assédio apurado pela comissão disciplinar, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 127 da Lei 8.112/90, como segue:

*Art. 127. São penalidades disciplinares:*

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;
- IV. cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V. destituição de cargo em comissão;
- VI. destituição de função comissionada.

Os envolvidos, se desejarem, poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo, seja no âmbito da Comissão de Ética, seja na Corregedoria, e terão direito ao acesso à documentação gerada no processo e à obtenção de cópias.

## **VIII. COMO DEVERÁ SER APRESENTADA A DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO**

A investigação poderá ter início por:

- a) Denúncia na Ouvidoria;
- b) Denúncia na Comissão de Ética:
  - i. Qualquer agente público que sinta que está sendo vítima de assédio moral no ambiente de trabalho pode apresentar denúncia dos fatos;
  - ii. Qualquer agente público que esteja testemunhando o assédio moral no local de trabalho pode apresentar denúncia, relatando os fatos que testemunhou;

- iii. Qualquer pessoa pode apresentar denúncia à Comissão de Ética, inclusive anonimamente, para revelar ou anunciar fato contra alguém, com objetivo de acusar, delatar ou evidenciar indícios de desvio de conduta ética;
- iv. O denunciante deverá recorrer à Comissão de Ética, podendo fazer a denúncia por escrito ou verbal, conforme estabelece o Regimento Interno da Comissão de Ética, aprovado pela Portaria n.01/2015-CE/MT de 23 de setembro de 2015, publicada no Boletim Especial nº 112, de 23 de setembro de 2015, deste Ministério e disponível para consulta no seguinte link:  
[http://transportes.gov.br/images/COMISSAO\\_ETICA/Regimento\\_Interno\\_CE-MT.pdf](http://transportes.gov.br/images/COMISSAO_ETICA/Regimento_Interno_CE-MT.pdf)

c) Representação à Comissão de Ética:

- i. Representações, associações e sindicatos de servidores, que tenham conhecimento da prática de assédio moral no âmbito do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, poderão encaminhar uma representação para a Comissão de Ética, com vistas à apuração dos fatos.

Todas as denúncias, iniciadas ou não pela Ouvidoria, serão por ela registradas e acompanhadas para fins estatísticos e de controle.

## **IX - FORMAS DE APRESENTAÇÃO DA DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO**

- a) Por escrito:
  - i. Na Ouvidoria;
  - ii. Diretamente a membro ou Secretário-Executivo da Comissão de Ética;
  - iii. Por via postal convencional ou correio eletrônico, endereçada à Ouvidoria ou à Comissão de Ética – CE/MTPA, por meio dos endereços disponibilizados no sítio do MTPA na Internet; ou
  - iv. Junto ao Protocolo-Geral do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, em envelope lacrado, endereçado à Ouvidoria ou à CE/MTPA, por meio do registro de recebimento de documento sigiloso no grau "reservado".
- b) Oralmente: perante a Ouvidoria ou a CE/MTPA, devendo as declarações ser reduzidas a termo, assinadas pelo declarante e

anexadas às eventuais provas apresentadas.

A investigação dos fatos abrangerá análise do ambiente de trabalho de onde se originou a queixa e oitiva de trabalhadores do setor, no intuito de obter informações e esclarecer situações, buscando coletar evidências necessárias à confirmação se o fato reclamado está efetivamente configurado como assédio moral.





## CONCLUSÃO

---

Em nossa sociedade, de maneira geral, deparamos com condutas singulares e imprevisíveis, sendo, portanto, impraticável tentar mapear todas as possibilidades de comportamento inadequado das pessoas e, no caso aqui tratado, da conduta imprópria de agentes públicos.

Na análise conceitual de assédio moral, verificamos que um ato isolado, relacionado a desvio de conduta no que diz respeito à urbanidade, não caracteriza o assédio. O mais relevante é observar se tal conduta é abusiva, capaz de prejudicar a estabilidade emocional do trabalhador e as condições de trabalho.

O assédio moral não é exclusivo das más administrações e das pequenas estruturas. Perseguições são comuns. Não são poucos os trabalhadores que sofrem com ordens e decisões sem fundamento emitidas por gestores despreparados. Porém, quando essas ordens desestabilizam o subordinado, de forma proposital ou não proposital, mesmo quando a chefia não percebe as consequências de suas atitudes hostis, temos que parar e rever a relação.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas, como, também, manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que o sofrem como fracasso e incapacidade.

Também se insere dentre os fatores que levam ao assédio moral a cultura competitiva atualmente difundida, onde todos procuram vencer a qualquer custo, obter vantagens profissionais ou pessoais, sem que se tenha qualquer preocupação com o estado emocional daqueles que não são competitivos ou que não estão em igualdade de condição. É imprescindível a adoção de limites legais e comportamentais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho.

E para se combater de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, a solução é a mobilização institucional, com comprometimento e foco na eliminação dos riscos decorrentes deste mal.

Um primeiro passo é possibilitar que todas as pessoas que trabalhem na organização conheçam o que é “assédio moral” e saibam a quem procurar para pedir ajuda.

É nesse sentido que no MTPA, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e com a Ouvidoria, propõe a ampla divulgação desta cartilha, almejando sempre que este Ministério possa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

1. Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública – Estado do Ceará.
2. Assédio Moral no Serviço Público – Manual de Diretrizes e Procedimentos – Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina.
3. *Ana Dantas* - Como Lidar com o Assédio Moral no âmbito da Ouvidoria.
4. Cartilha sobre Assédio Moral – Sindicato dos Servidores do Ministério Público da União (SINASEMPU).
5. Meios preventivos e repressivos de combate ao assédio moral na Receita Federal do Brasil – SINDIFISCO.



# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTERIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO  
BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTERIO DOS  
TRANSPORTES, PORTOS  
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: [ouvidoria@transportes.gov.br](mailto:ouvidoria@transportes.gov.br)



# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

**RESPEITO ———**  
**GERA RESPEITO**

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

BUSQUE AJUDA  
**DENUNCIE**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

**NÃO**

**Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar**  
**Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br**

**ASSÉDIO MORAL**  
ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

**RESPEITO GERA RESPEITO**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

**NÃO**

**Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar | Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br**

**ASSÉDIO MORAL**  
ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

**RESPEITO GERA RESPEITO**

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

**NÃO**





www.tst-portal.com.br/portal/pt-br/ 12/06/2023 09:12

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ATITUDES ABUSIVAS EXTREMAS, COMO A PERSEGUIÇÃO, DEPRECIAÇÃO, EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES RIDÍCULAS E DESAGRADÁVEIS, SIGNIFICANDO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA INTENSA SOBRE O EMPREGADO OU COLABORADOR **AO LONGO DO TEMPO.**



**Existem três formas de ASSÉDIO MORAL**

- 1. DESCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO SOBRE SUBORDINADO;
- 2. ASCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUBORDINADO SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO;
- 3. HORIZONTAL:** ASSÉDIO ENTRE PESSOAS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL

www.tst-portal.com.br/portal/pt-br/ 12/06/2023 09:12

## ASSÉDIO MORAL RECONHEÇA

**ISSO É ASSÉDIO:**

- 1.** INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
- 2.** PROLONGAMENTO NO TEMPO
- 3.** OCASIONAR DANO PSÍQUICO E MORAL
- 4.** MARGINALIZAÇÃO DO EMPREGADO OU COLABORADOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.



**ISSO NÃO É ASSÉDIO:**

- 1.** O EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO, CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EXERCIDOS COM CIVILIDADE
- 2.** O DESENTENDIMENTO ISOLADO OU PONTUAL
- 3.** EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE;
- 4.** O ESTRESSE PROFISSIONAL, EVENTUAIS PICOS DE TRABALHO OU CONVOCAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE METAS
- 5.** NECESSIDADE DO RESPEITO AOS REGULAMENTOS INTERNOS.



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL





# ANEXO

Material da Campanha de  
Prevenção contra o Assédio Moral

ASSÉDIO MORAL  
**DENÚNCIA E PROVA**

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

**A PROVA CABE UNICAMENTE AO ASSEDIADO, PORTANTO:**

- BUSQUE DAR VISIBILIDADE, PROCURANDO AJUDA DOS COLEGAS, PRINCIPALMENTE DAQUELES QUE TESTEMUNHARAM O FATO OU QUE JÁ SOFRERAM HUMILHAÇÕES DO AGRESSOR
- EVITE CONVERSAS COM O AGRESSOR SEM TESTEMUNHAS
- PROCURE A COMISSÃO DE ÉTICA PARA RELATAR O ACONTECIDO
- REUNIR PROVAS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO

**FIQUE ATENTO(A)!**

SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENA(S) DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO SUPERE O SEU MEDO, SEJA SOLIDÁRIO COM SEU COLEGA.

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL  
**BRASIL**

ASSÉDIO MORAL  
**PREVENÇÃO**

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA  
**NÃO**  
ASSÉDIO MORAL

- É DEVER DAS CHEFIAS BUSCAR MODELOS DE CONVIVÊNCIA NO TRABALHO BASEADAS EM RELAÇÕES HUMANAS RESPEITOSAS
- A CONVIVÊNCIA ÉTICA REPUDIA TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- A GENTILEZA, O RESPEITO E A CONSIDERAÇÃO SÃO CONDIÇÕES PARA UMA CONVIVÊNCIA HARMÔNICA NO TRABALHO
- NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRODUTIVO, SAUDÁVEL E HUMANO É VIABILIZADO POR:
  - └ DECISÕES PARTICIPATIVAS
  - └ TRABALHO EM EQUIPE
  - └ DISPOSIÇÃO PARA ENTENDIMENTO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
  - └ NEGOCIAÇÃO
  - └ COMUNICAÇÃO
  - └ DIÁLOGO

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL  
**BRASIL**



# ANEXO

## Material da Campanha de Prevenção contra o Assédio Moral

000001-0001-0000-03-01-01.pdf 02/09/2018 09:24

## ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra uma pessoa, geralmente um subordinado, após uma abordagem sexual rejeitada.

Por meio do assédio, o assediador busca criar um cerco para deixar o assediado sem saída diante das suas investidas.

**ASSÉDIO SEXUAL É CRIME PREVISTO NO ART. 216-A do Código Penal:** "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

**Lei 8112 art. 116, Inciso II e IX** – tratar as pessoas com urbanidade e manter conduta compatível com a moralidade pública. Pode se enquadrar com improbidade administrativa, Lei 8.429/92, art. 11, podendo ocasionar a perda da função pública.

### SUJEITOS DA RELAÇÃO

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero
- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL

000001-0001-0000-03-01-01.pdf 02/09/2018 09:24

## ASSÉDIO MORAL CONSEQUÊNCIAS

**PARA O ASSEDIADO:**

- ADOECIMENTO EMOCIONAL, OCUPACIONAL E FÍSICO: ANSIEDADE, INDISPOSIÇÃO, ANGÚSTIA, DEPRESSÃO, ESTRESSE, DISTÚRBIOS DO SONO, GASTRITES, HIPERTENSÃO ARTERIAL, ENTRE OUTRAS
- CONFLITOS INTERNOS OU PSÍQUICOS: SENTIMENTOS CONFUSOS, SENSACÃO DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E INUTILIDADE
- MAIOR AUSÊNCIA NO TRABALHO, DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE

**CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:**

- DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
- AUMENTO DO INDIVIDUALISMO COM O ROMPIMENTO DE LAÇOS AFETIVOS ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO
- PERDA DE TALENTOS NO QUADRO DE PESSOAL
- INSTALAÇÃO DE PRÁTICAS AUTORITÁRIAS COMO: O MANDONISMO, O APADRINHAMENTO, O TRÁFICO DE INFLUÊNCIA, A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

**CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:**

- EXAME DO ASSUNTO SOB O ASPECTO DISCIPLINAR. PENAS DE ADVERTÊNCIA, MULTA OU MESMO DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO

**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL





**DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!**

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

**Não abuse**  
**Não sofra**  
**Denuncie**

RESPEITO —  
GERA RESPEITO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

**DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!**

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

**Não abuse**  
**Não sofra**  
**Denuncie**

RESPEITO —  
GERA RESPEITO



**ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO**  
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar  
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

# **MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA**

## **CORREGEDORIA/MINFRA-2019**

**15/05/2019**

**JORGE ARZABE  
CORREGEDOR**

# CORREGEDORIA EM NÚMEROS



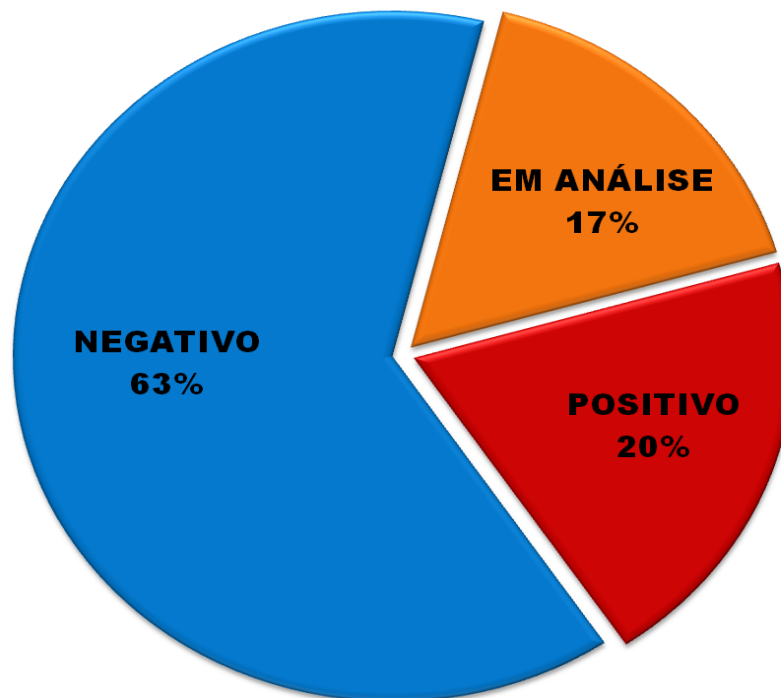
# JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

- Analisar denúncias e demandas de outros setores.
- Evitar custos desnecessários com instaurações improfícuas.
- Atender ao princípio da razoabilidade.
- Coleta de dados para instrução de Processo Disciplinar
- Investigação Preliminar



# JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE 2018

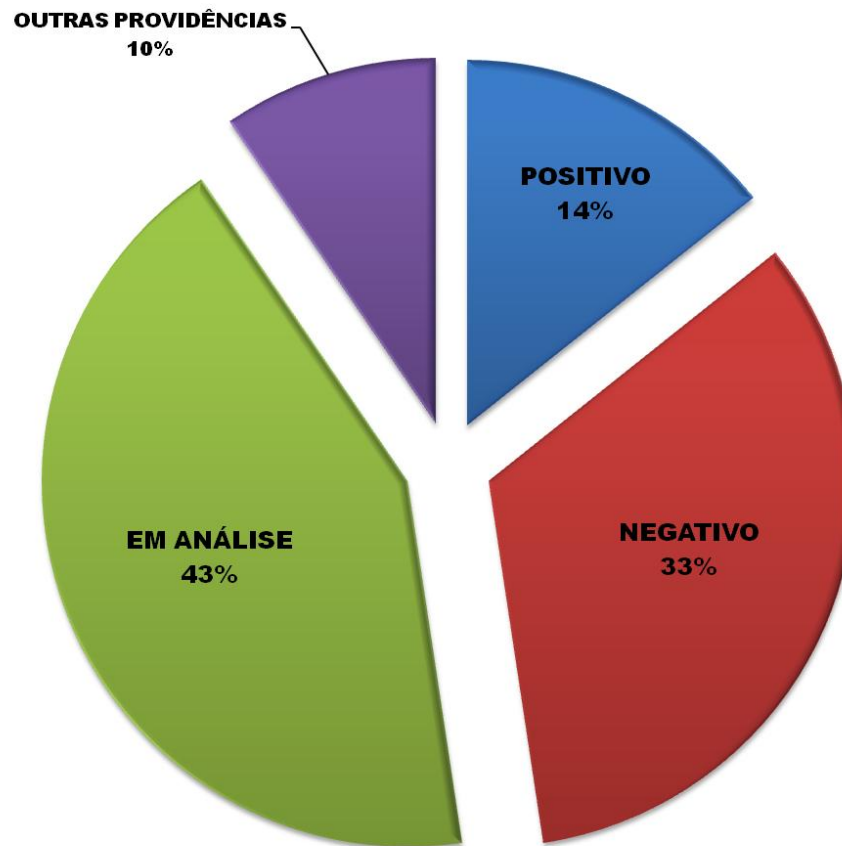
## JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE DE JANEIRO A DEZEMBRO 2018



RESULTADO	QUANTIDADE
POSITIVO	6
NEGATIVO	19
EM ANÁLISE	5
<b>TOTAL:</b>	<b>30</b>

# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

## JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE JANEIRO A ABRIL - 2019

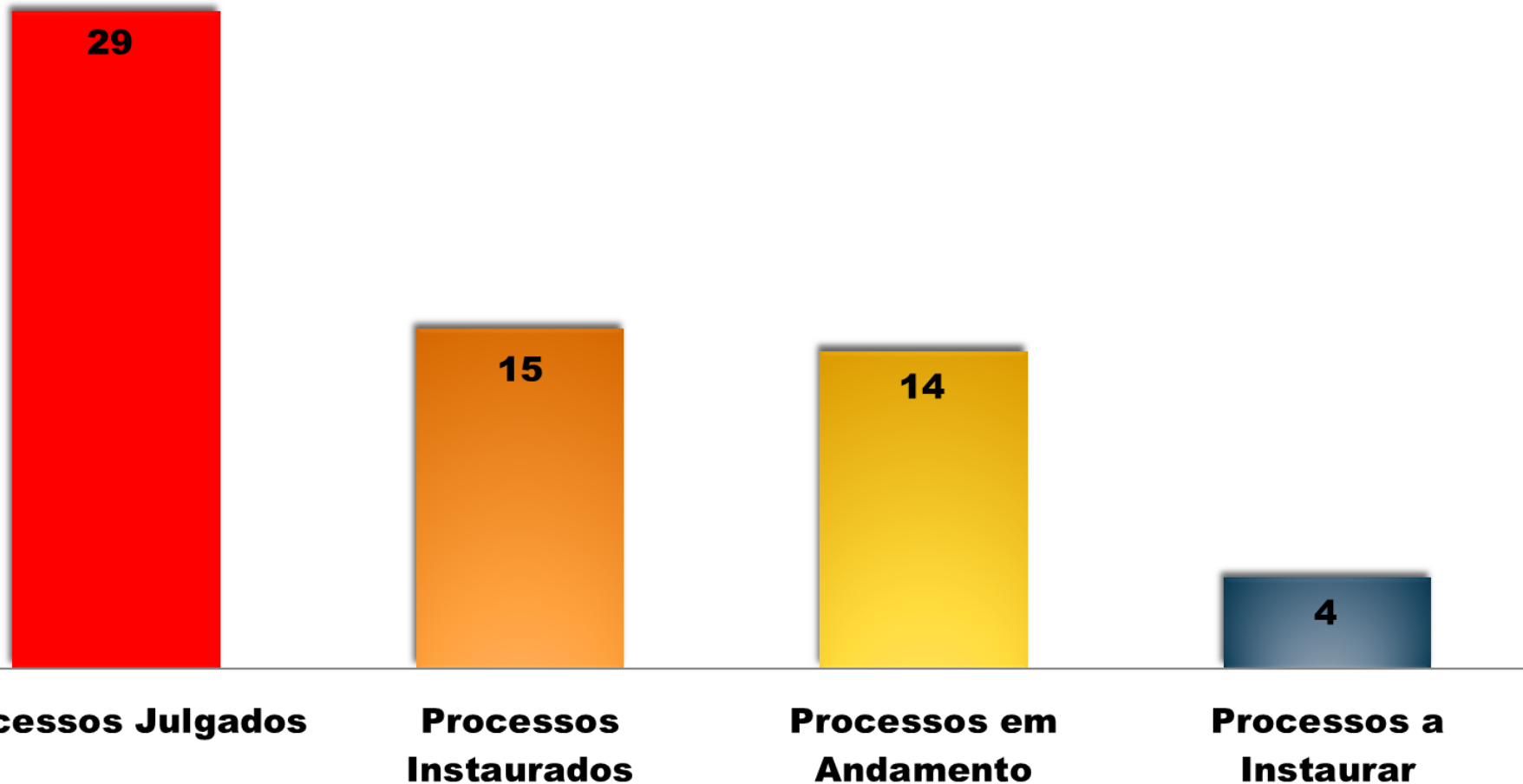


RESULTADO	QUANTIDADE
POSITIVO	3
NEGATIVO	7
EM ANÁLISE	9
OUTRAS PROVIDÊNCIAS	2
<b>TOTAL:</b>	<b>21</b>

# CORREGEDORIA EM NÚMEROS EM 2018

## PROCEDIMENTOS CORRECCIONAIS 2018

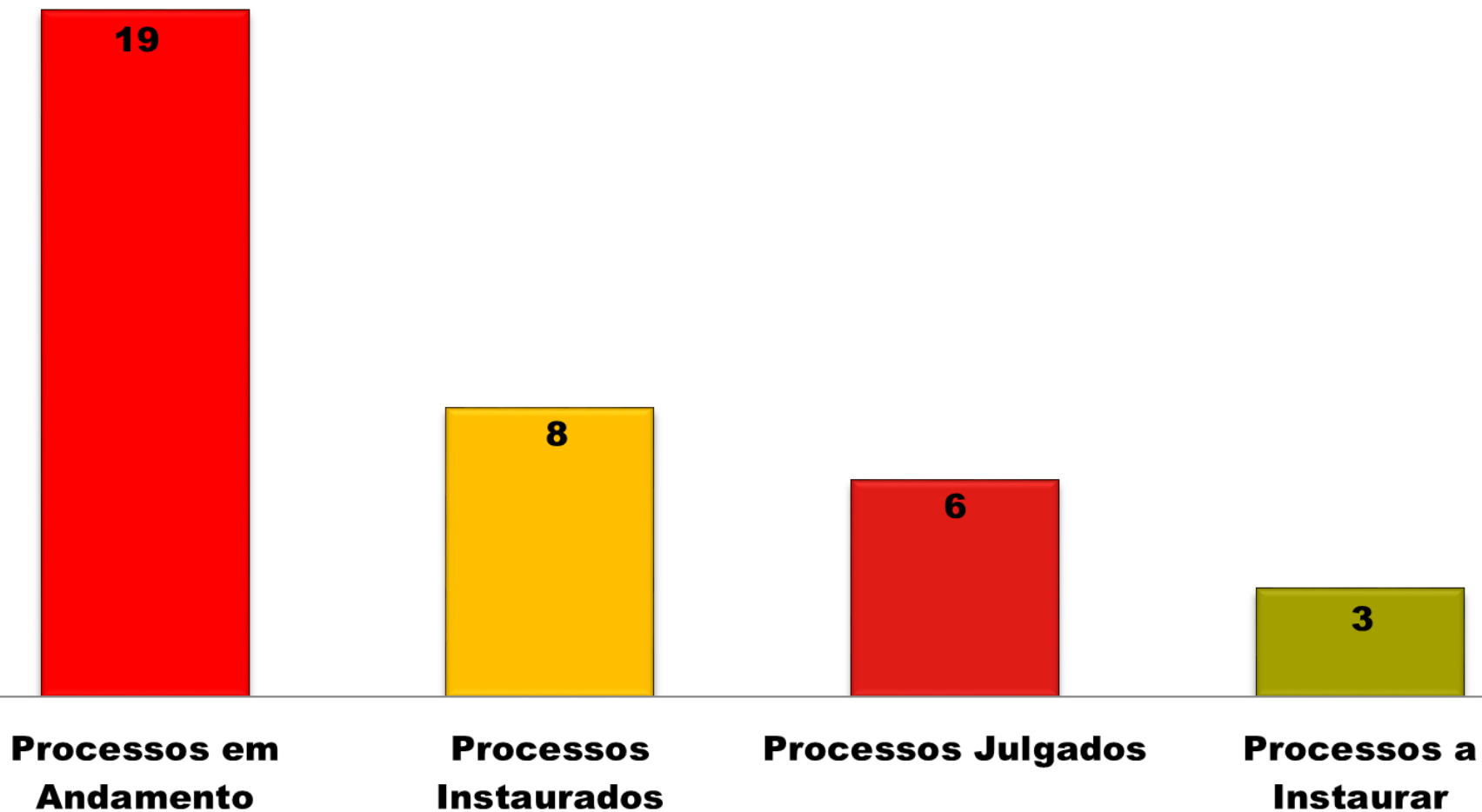
■ Processos Julgados ■ Processos Instaurados ■ Processos em Andamento ■ Processos a Instaurar



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

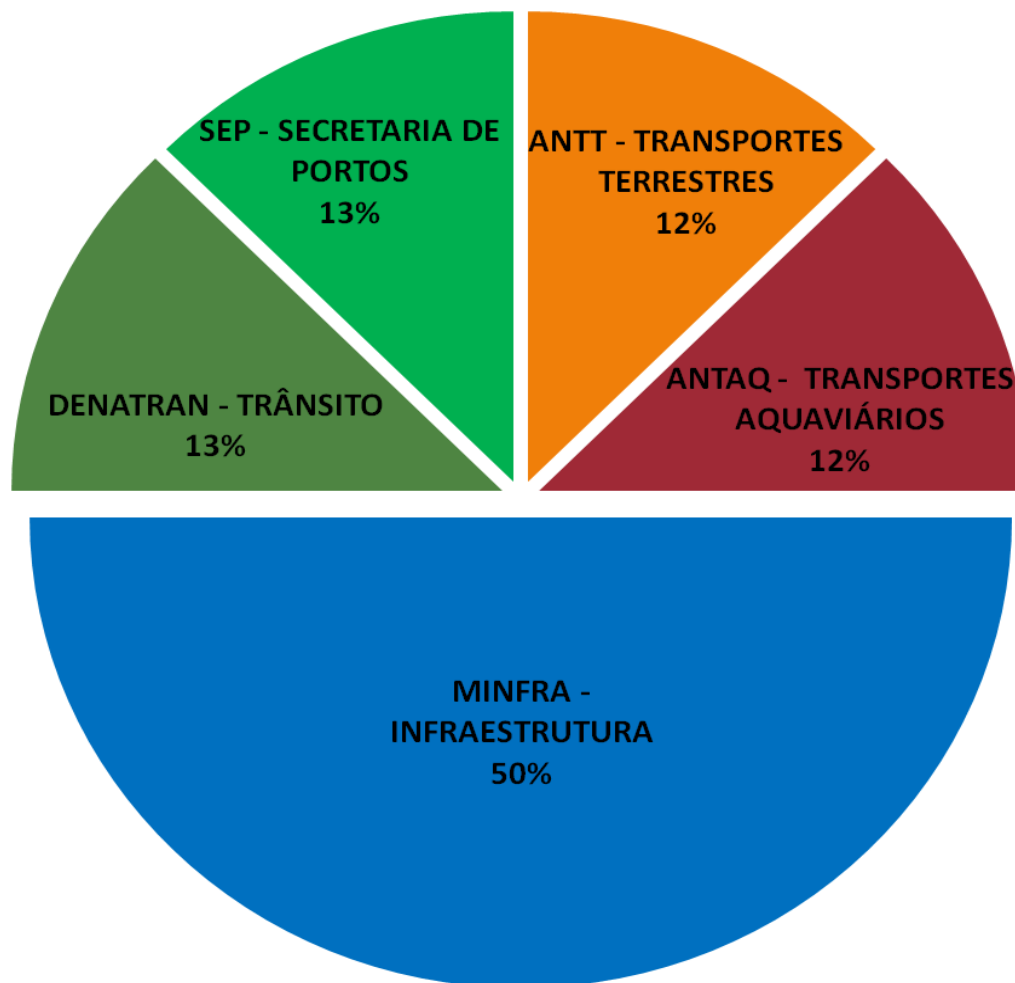
## PROCEDIMENTOS CORRECIONAIS DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019

■ Processos em Andamento ■ Processos Instaurados ■ Processos Julgados ■ Processos a Instaurar



# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

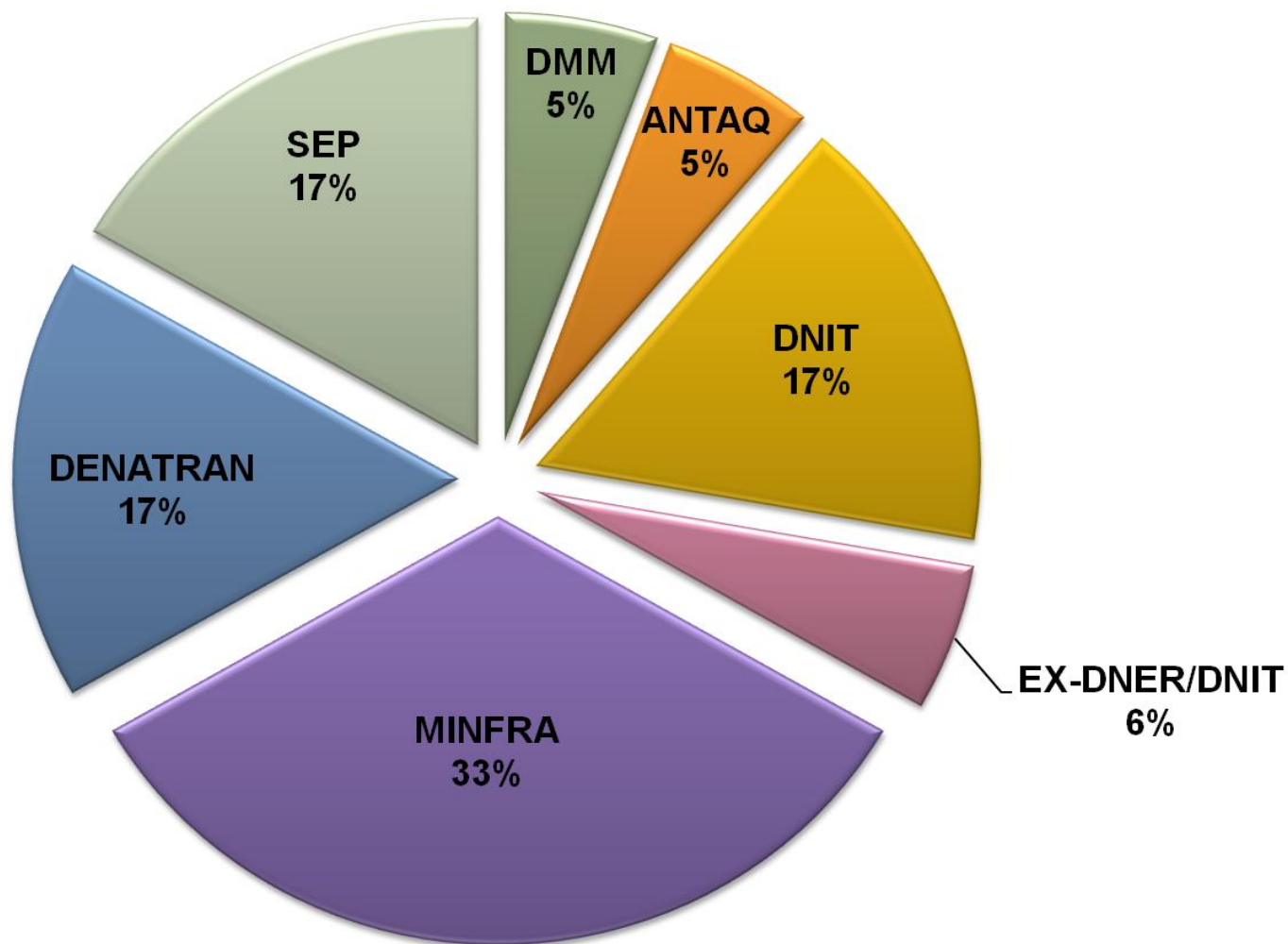
**PROCEDIMENTOS INSTAURADOS DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019**





# CORREGEDORIA EM NÚMEROS HOJE

**PERCENTUAL DE PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES EM ANDAMENTO POR ORIGEM - DADOS ATUALIZADOS ATÉ 30/04/2019**



# REFERENCIAL TEMÁTICO



# REFERENCIAL TEMÁTICO

**+ ESTUDO PARA IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS E IRREGULARIDADES RECORRENTES NOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES.**

**+ OBJETIVO: DESENVOLVER AÇÃO PREVENTIVA IDENTIFICANDO RISCOS**

**+ AMOSTRAGEM - PROCESSOS JULGADOS 2013 a 2017**

**+ PROCESSOS: 195**

**+ BANCO DE DADOS**

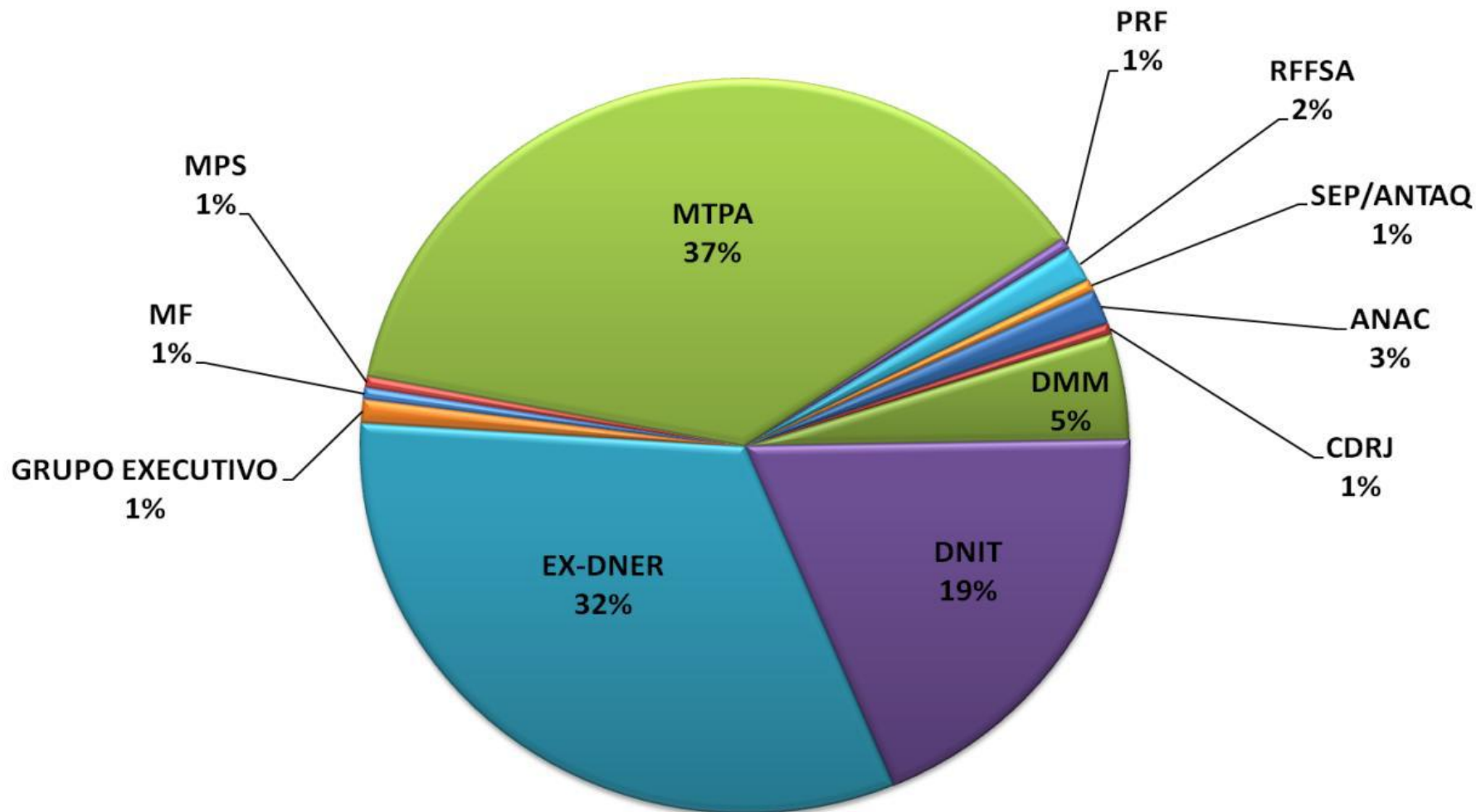
**+ ELABORAÇÃO DE PLANILHAS**

**+ INDEXAÇÃO DO FATO INVESTIGADO – CLASSIFICAÇÃO**

**+ GRÁFICOS**

# GRÁFICOS - REFERENCIAL TEMÁTICO

## REFERENCIAL TEMÁTICO DOS PROCESSOS POR ORIGEM - 2013 a 2017

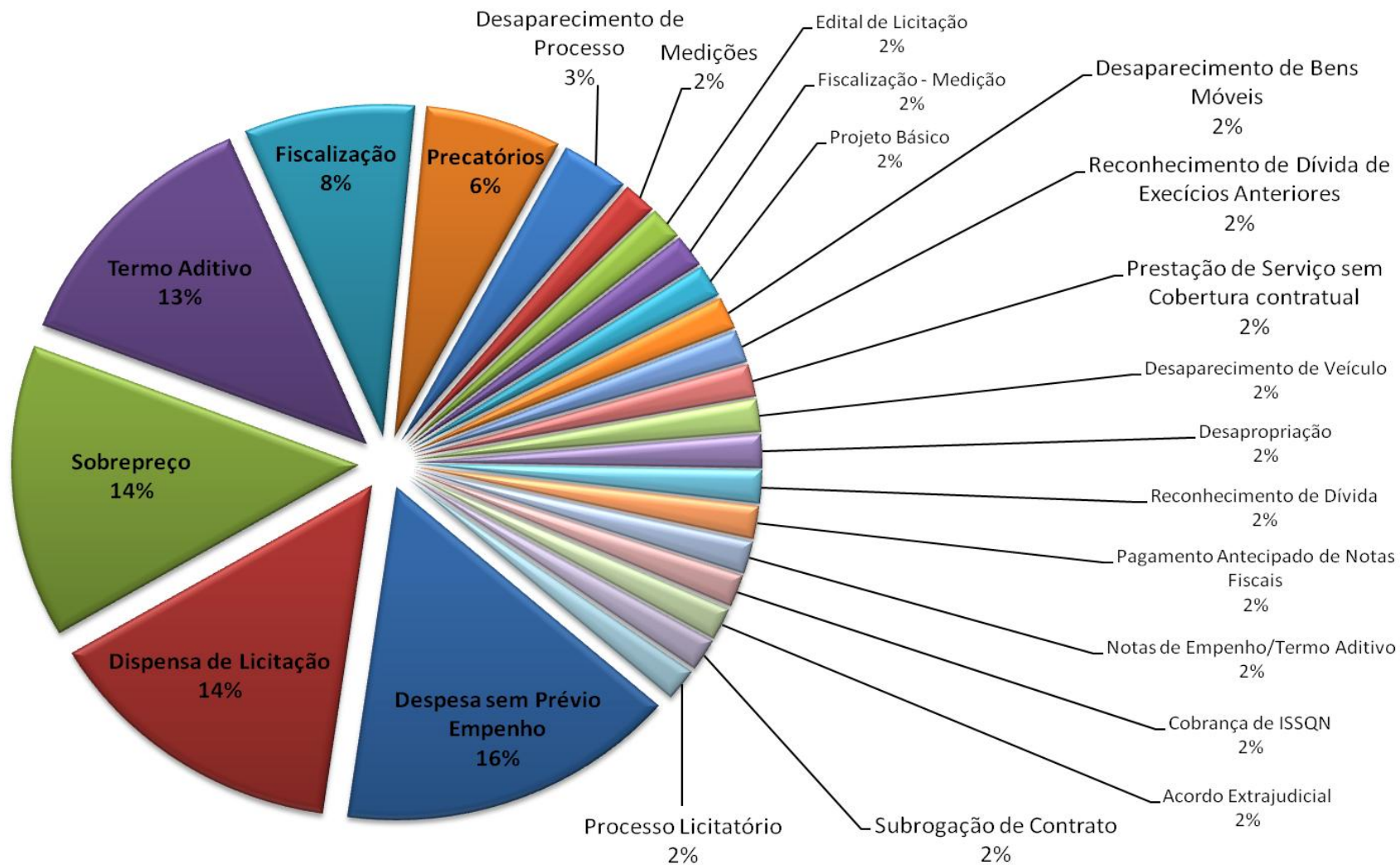


# OBSERVAÇÕES SOBRE RISCO E CORREGEDORIA

- **Dos 195 processos analisados, um percentual de cerca de 63% foi resultado de apurações feitas para outros órgãos, e 37% refere-se a investigação de fatos ocorridos no âmbito do MINFRA.**

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

## PERCENTUAL FATOS INVESTIGADOS EX-DNER - 2013 a 2017





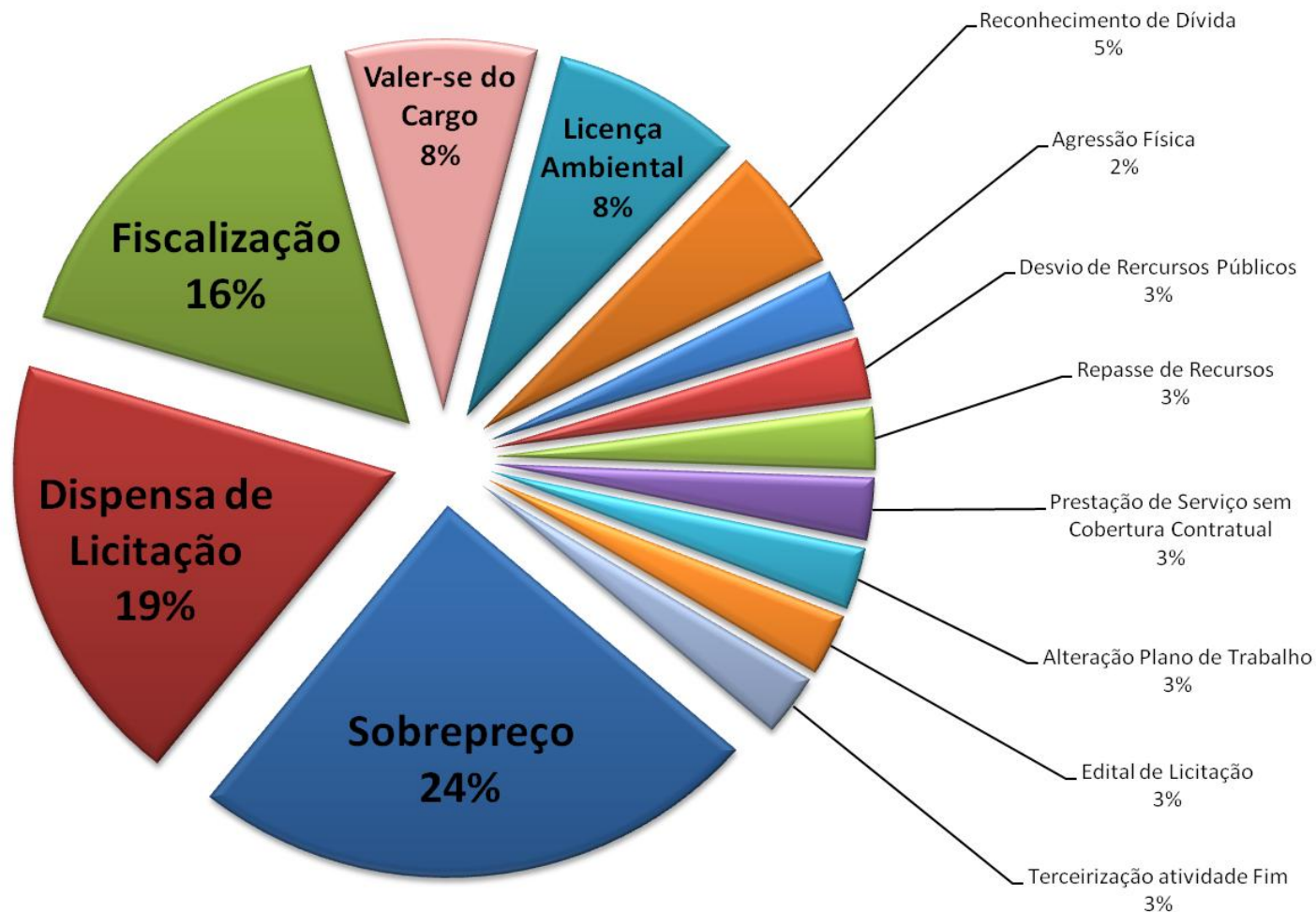
## ANÁLISE FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

■ Dos 63 processos provenientes do Extinto DNER, observam-se os índices mais significativos em 42 processos:

- ❑ **Despesa sem Prévio Empenho: 10** processos, equivalente a **16%**
- ❑ **Sobrepço: 9** processos, equivalente a **14%**.
- ❑ **Dispensa de Licitação: 9** processos, equivalente a **14%**.
- ❑ **Termo Aditivo: 8** processos, equivalente a **13%**.
- ❑ **Fiscalização: 6** processos, equivalente a **8%**.

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS DNIT

## PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS EM PROCESSOS DNIT 2013 A 2017



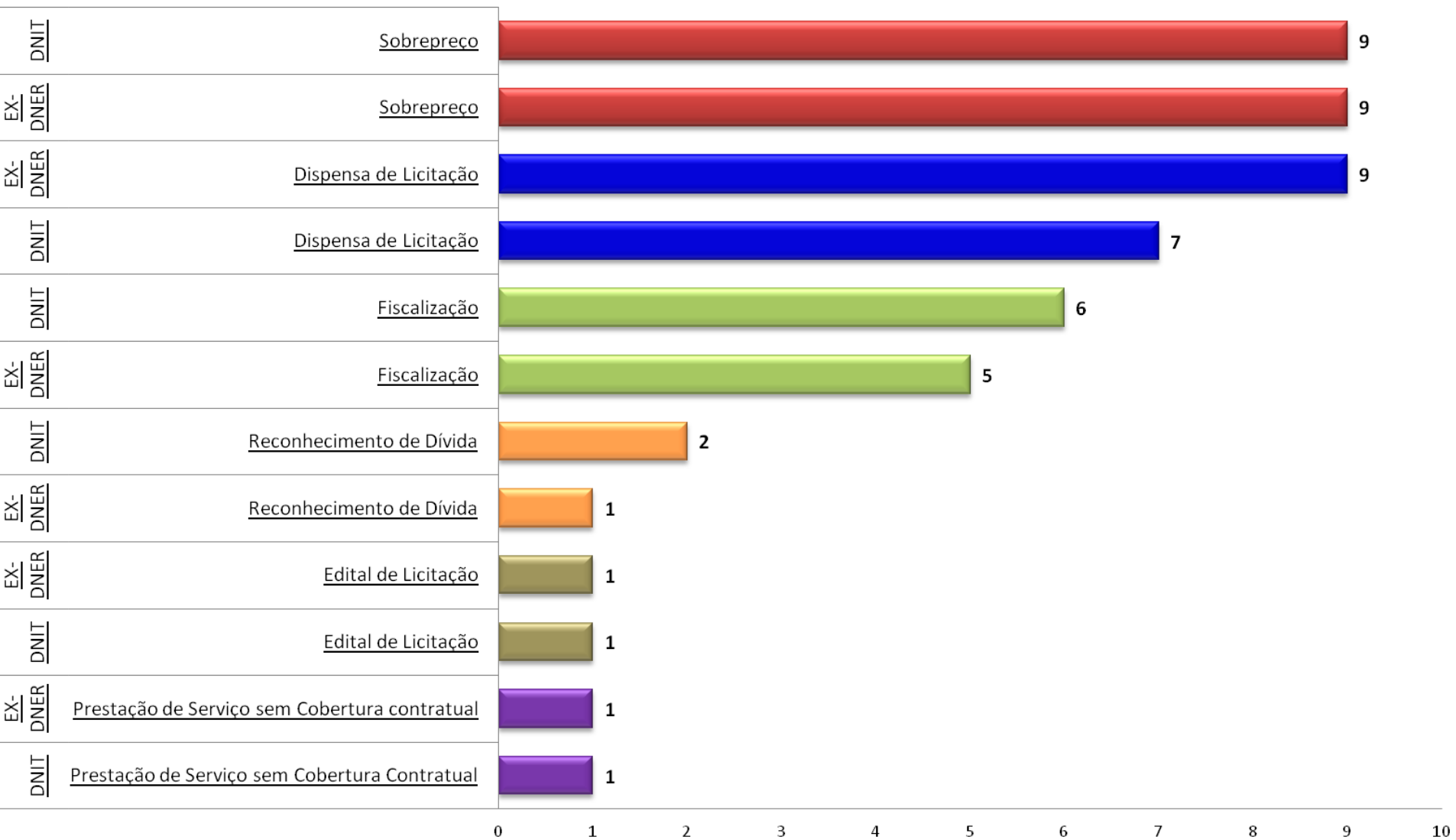
## DADOS FATOS INVESTIGADOS DNIT

■ Dos 37 processos provenientes do DNIT, observa-se os índices mais significativos em 28 processos:

- ❑ **Sobrepreço: 9** processos, equivalente a **24%**
- ❑ **Dispensa de Licitação: 7** processos, equivalente a **19%**
- ❑ **Fiscalização: 6** processos, equivalente a **16%**
- ❑ **Licença Ambiental: 3** processos, equivalente a **8%**
- ❑ **Valer-se do Cargo: 3** processos, equivalente a **8%**

# FATOS RELEVANTES COMPARATIVO EX-DNER – DNIT

QUANTIDADE DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO EX-DNER - DNIT 2013 a 2017

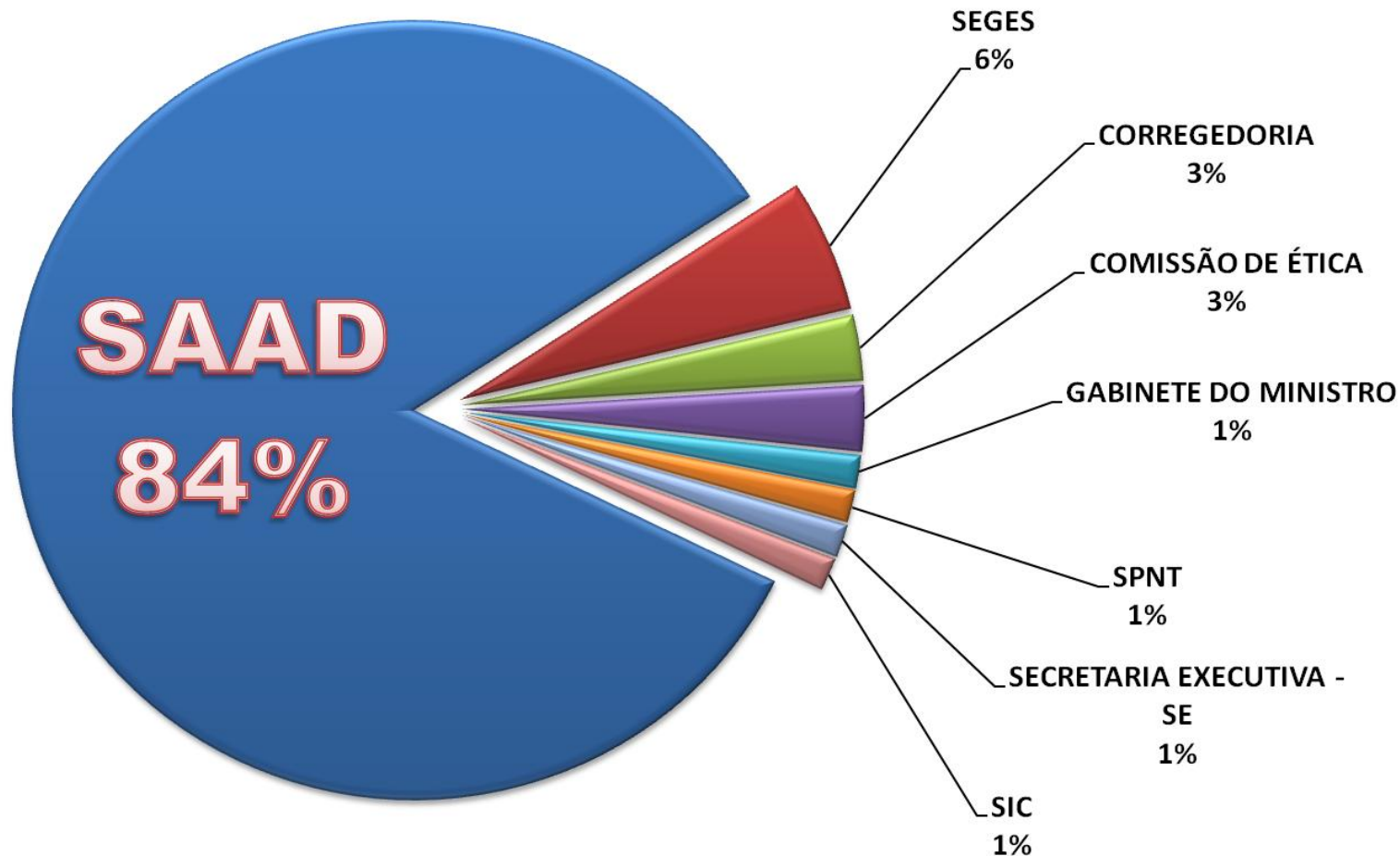


## FATOS RELEVANTES COMPARATIVO EX-DNER – DNIT

- Os processos oriundos do **extinto DNER e do DNIT**, representam um alto percentual de trabalho corretional se repetindo ao longo dos anos de 2013 a 2017. Apresentam problemas visíveis nos procedimentos de **Licitação e Contratos**, pois do total de 100 processos no âmbito das referidas Autarquias, **cerca de 80% se referem a irregularidades nesta área.**

# GRÁFICO POR SETOR - MTPA

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR SETOR 2013 A 2017





# GRÁFICO POR SETORES DO MTPA

## QUANTIDADE DE PROCESSOS POR SETORES MTPA - 2013 a 2017

ORIGEM	SETORES	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
MTPA	SAAD	61	84%
MTPA	SEGES	4	5%
MTPA	CORREGEDORIA	2	3%
MTPA	COMISSÃO DE ÉTICA	2	3%
MTPA	GABINETE DO MINISTRO	1	1%
MTPA	SPNT	1	1%
MTPA	SECRETARIA EXECUTIVA - SE	1	1%
MTPA	SIC	1	1%
<b>TOTAL:</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

**SAAD** – SUBSECRETARIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

**SEGES** - SECRETARIA DE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE TRANSPORTES

**SPNT** - SECRETARIA DE POLÍTICA NACIONAL DE TRANSPORTES

**SE** - SECRETARIA EXECUTIVA

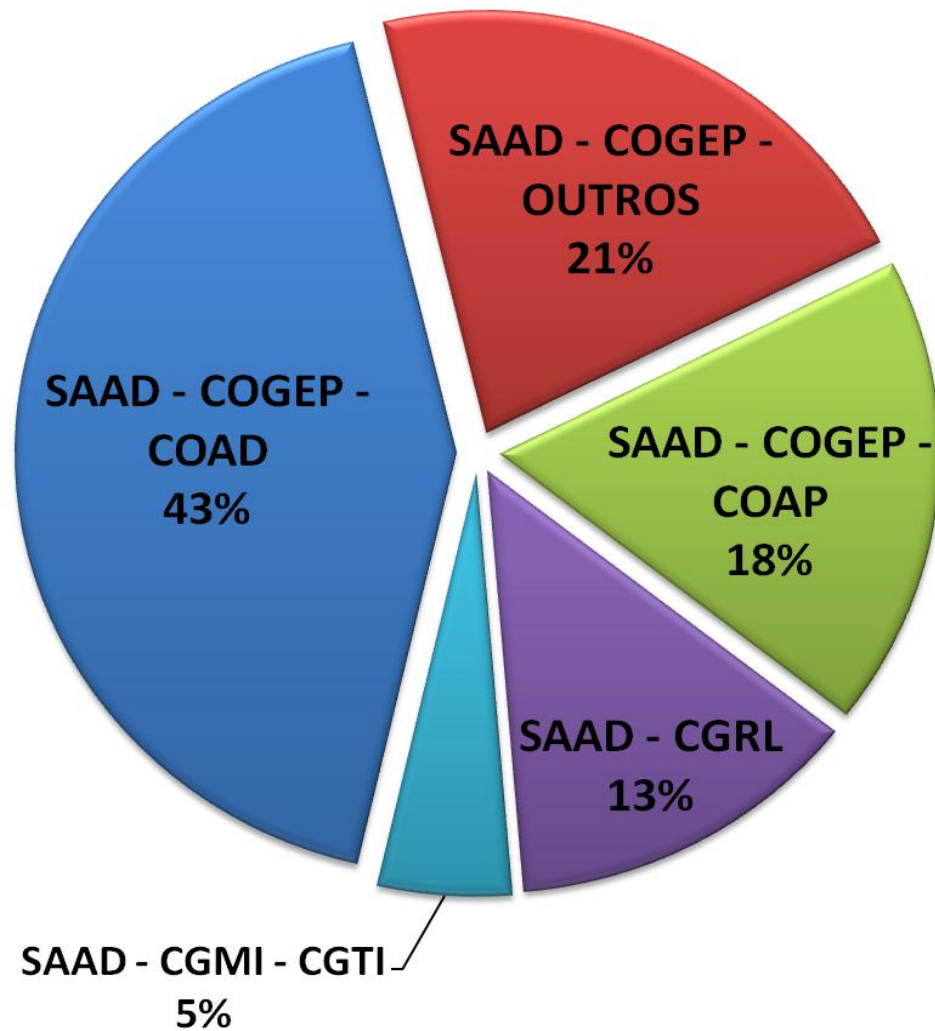
**SIC** - SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO

# FATOS INVESTIGADOS SAAD MTPA

- Na análise global dos fatos investigados dos 73 processos pesquisados no âmbito do MTPA no período de 2013 a 2017, verificamos que 84% tiveram origem na **Subsecretaria de Assuntos Administrativos – SAAD**.

# GRÁFICO POR ÁREA - MTPA

**PERCENTUAL DE COORDENAÇÕES DA SAAD ANALISADAS ANO 2013 A 2017**



# GRÁFICO SAAD - MTPA

## COORDENAÇÕES SAAD 2013 A 2017

ORIGEM	COORDENAÇÕES	QUANTIDADE	PORCENTAGEM
MTPA	SAAD - COGEP - COAD	26	43%
MTPA	SAAD - COGEP - OUTROS	13	21%
MTPA	SAAD - COGEP - COAP	11	18%
MTPA	SAAD - CGRL	8	13%
MTPA	SAAD - CGMI - CGTI	3	5%
<b>TOTAL:</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>

COGEP - COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

COAD - COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL ATIVO

COAP - COORDENAÇÃO DE CADASTRO DE APOSENTADOS, DE INSTITUIDORES DE PENSÃO E DE PENSIONISTAS

CGRL - COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS LOGÍSTICOS

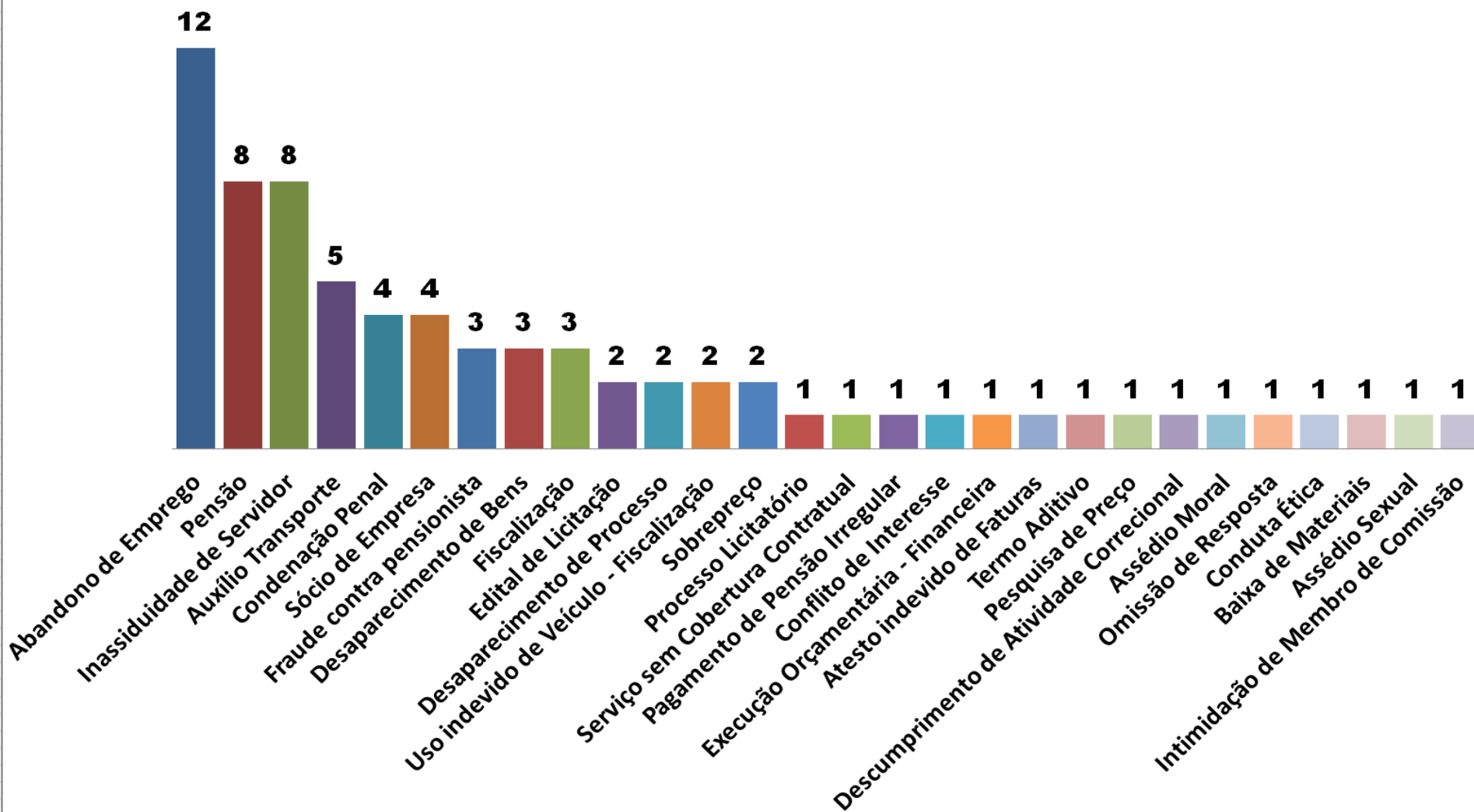
CGMI - COORDENAÇÃO GERAL DE MODERNIZAÇÃO E INFORMÁTICA

CGTI - COORDENAÇÃO GERAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

\*SAAD-COGEP-OUTROS – EX. SÓCIO DE EMPRESA, CARATER PENAL, FRAUDE CONTRA PENSIONISTA.

# GRÁFICOS FATOS INVESTIGADOS MTPA

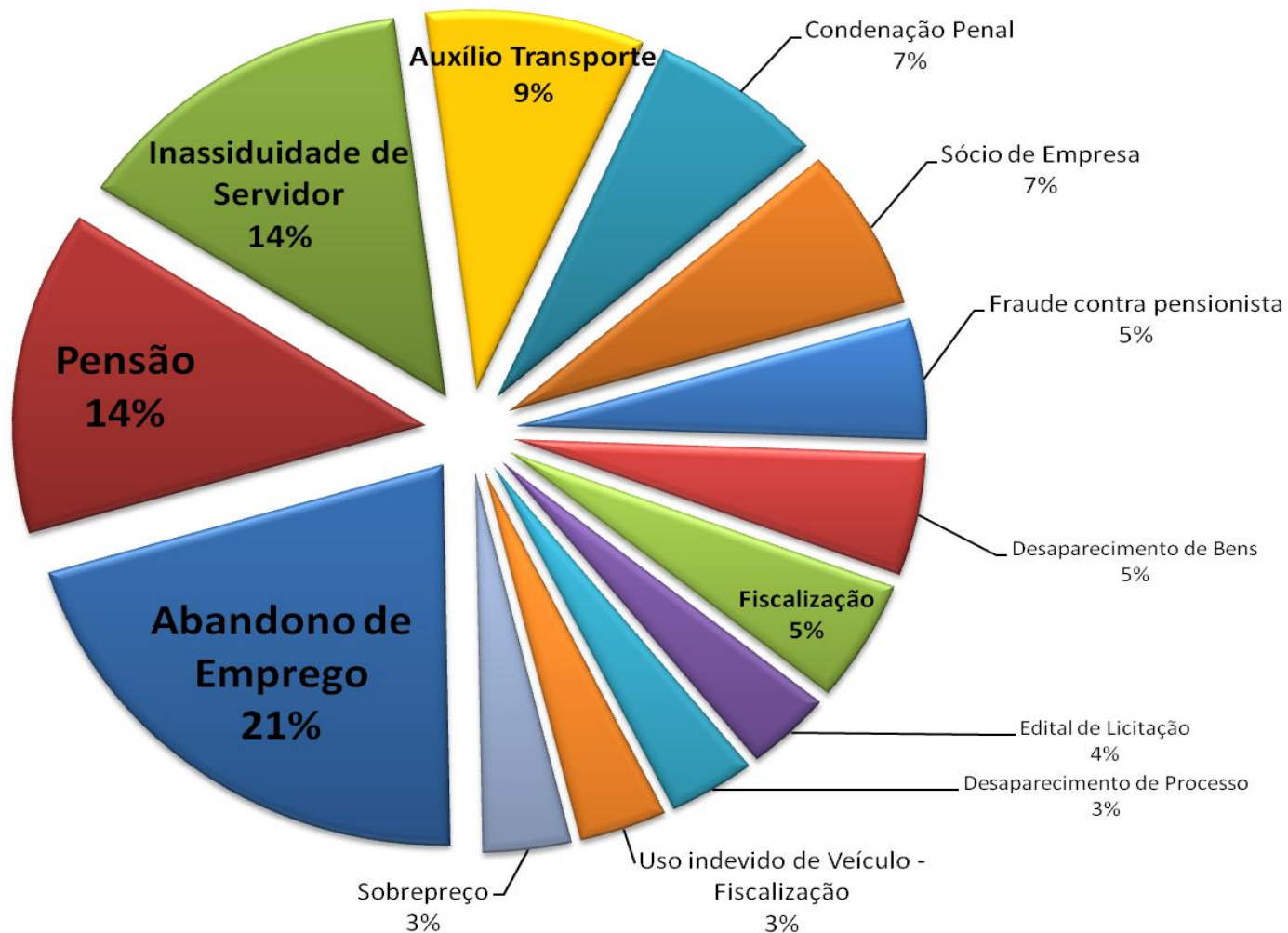
QUANTIDADE DE PROCESSOS FATOS INVESTIGADOS MTPA 2013 a 2017





# GRÁFICOS - REFERENCIAL TEMÁTICO MTPA

## PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS 2013 A 2017



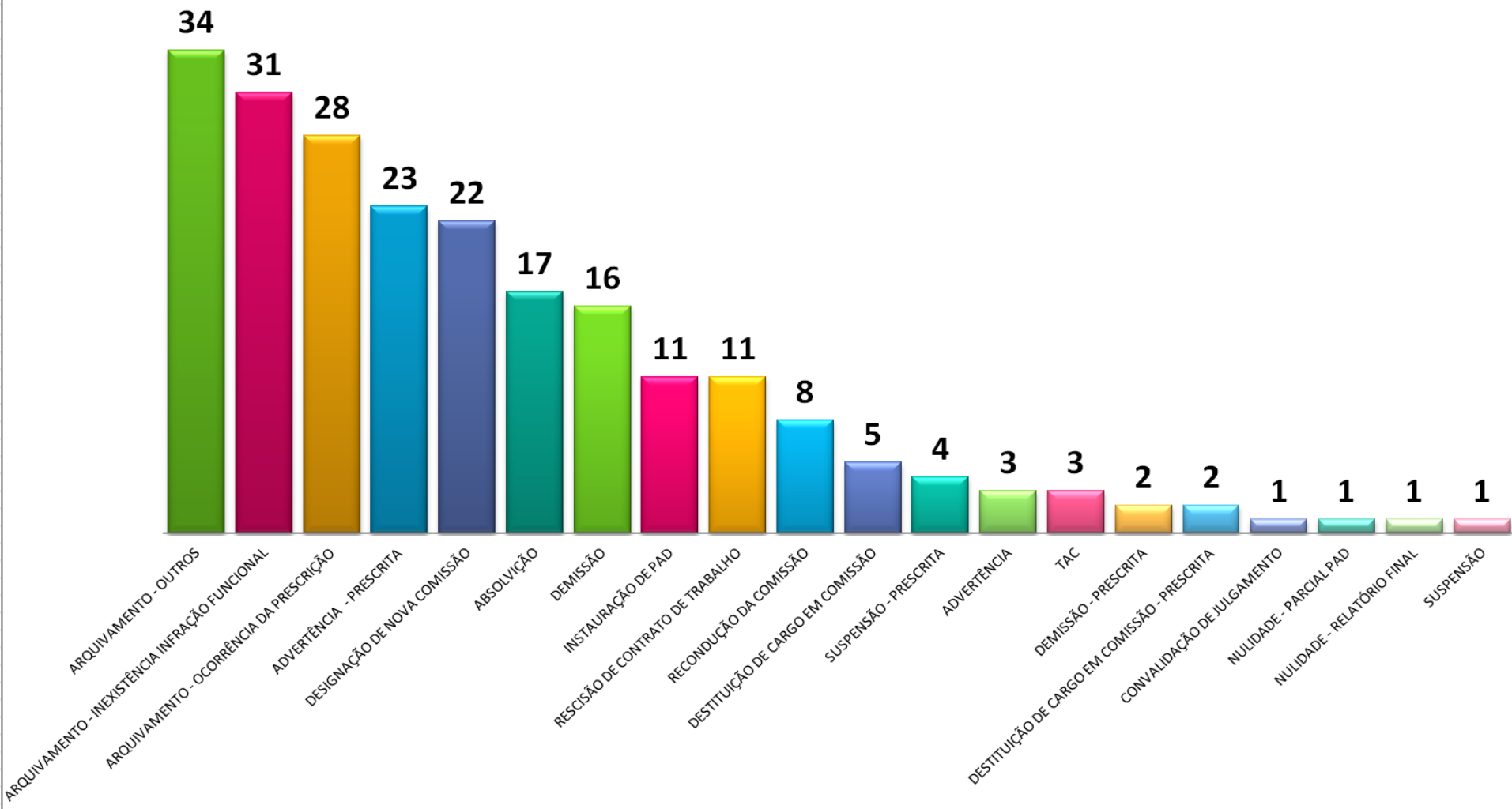


# ANÁLISE COMPLEMENTAR DOS PROCESSOS JULGADOS 2013 a 2018



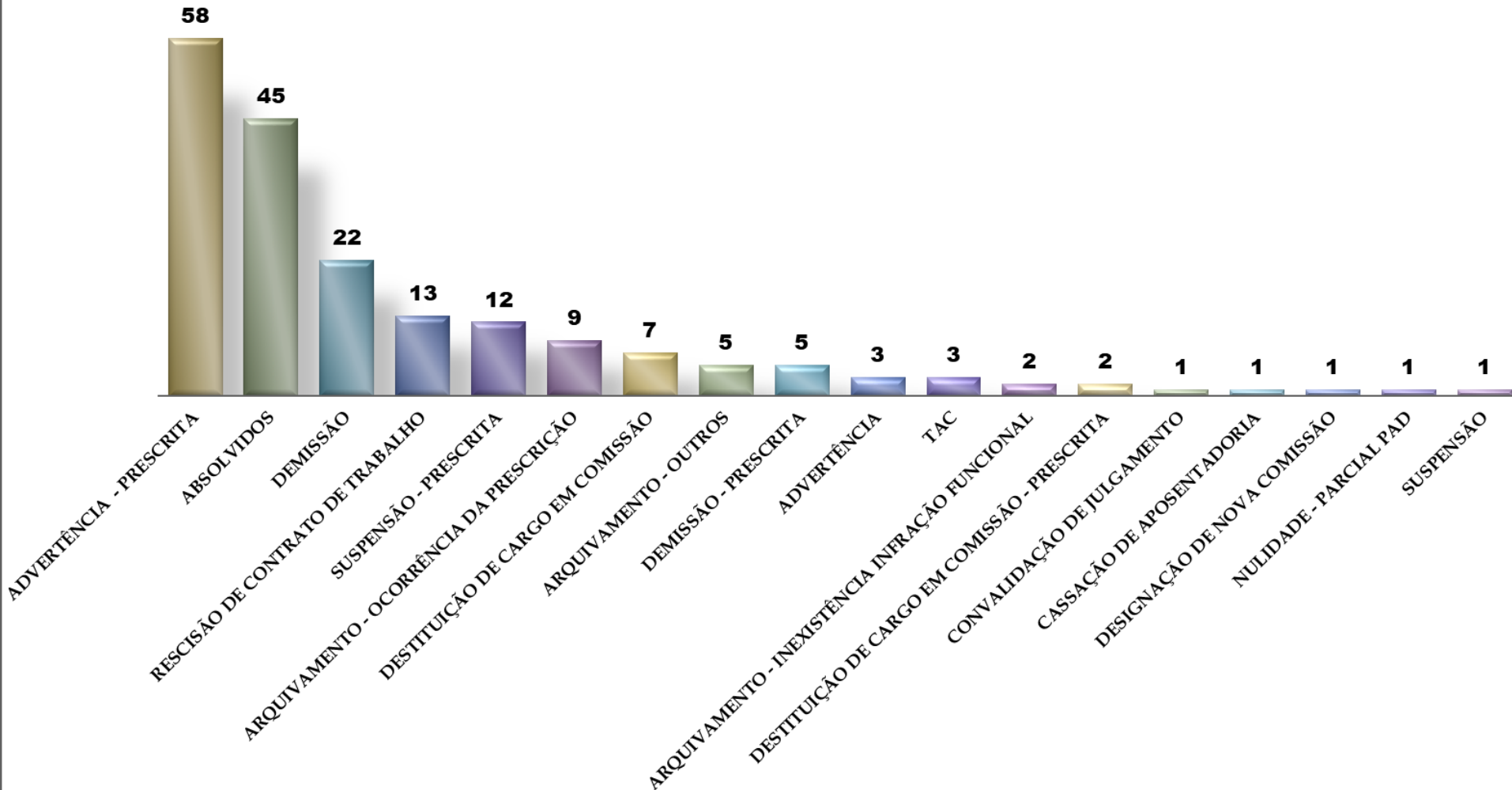
# POR PROCESSO JULGADO 2013 a 2018

## QUANTIDADE POR PROCESSOS JULGADOS ANO 2013 A 2018



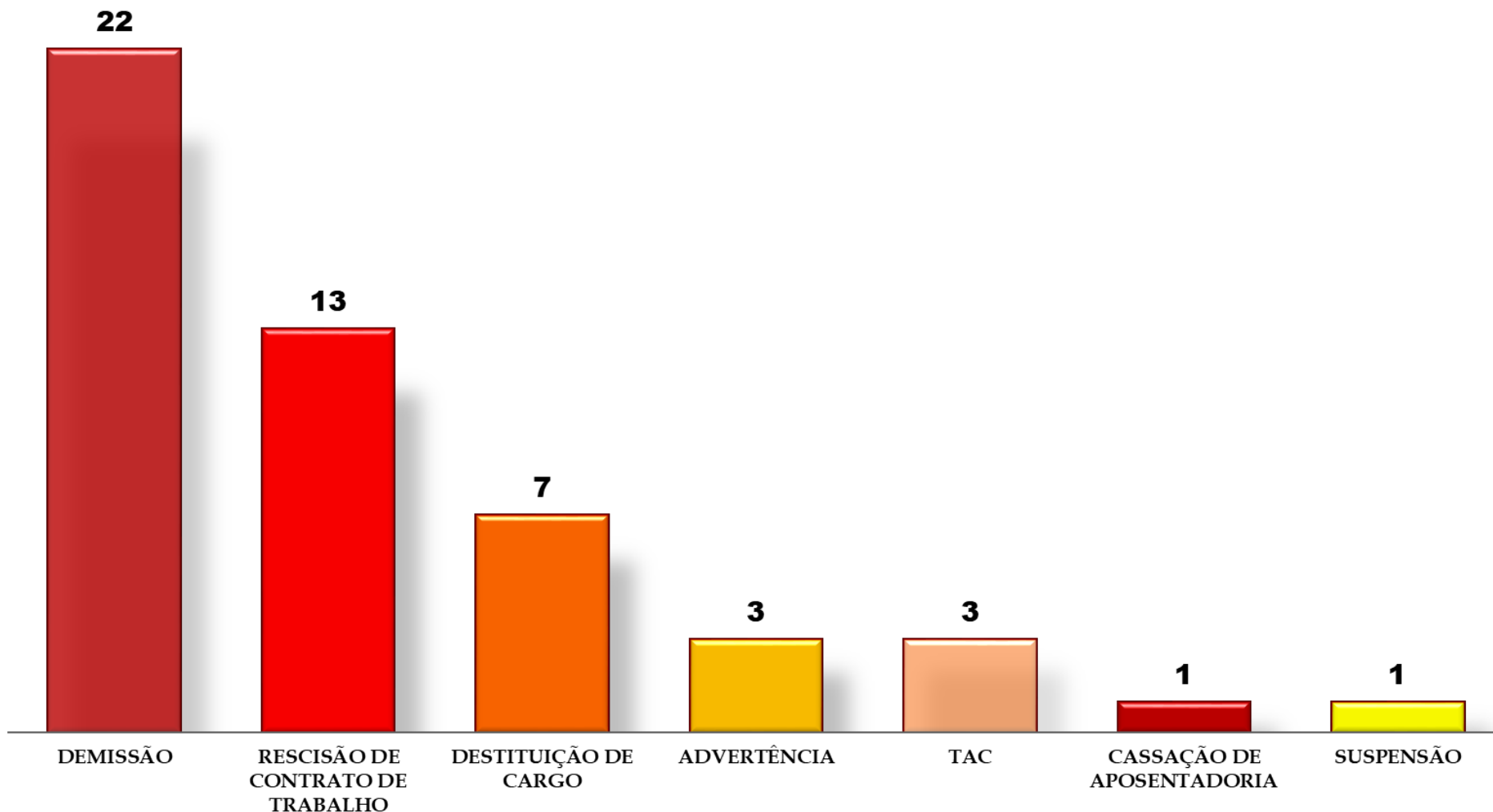
# SERVIDORES ENVOLVIDOS EM PROCESSOS 2013 a 2018

QUANTIDADE DE SERVIDORES ENVOLVIDOS EM PROCESSOS DISCIPLINARES - ANO 2013 a 2018



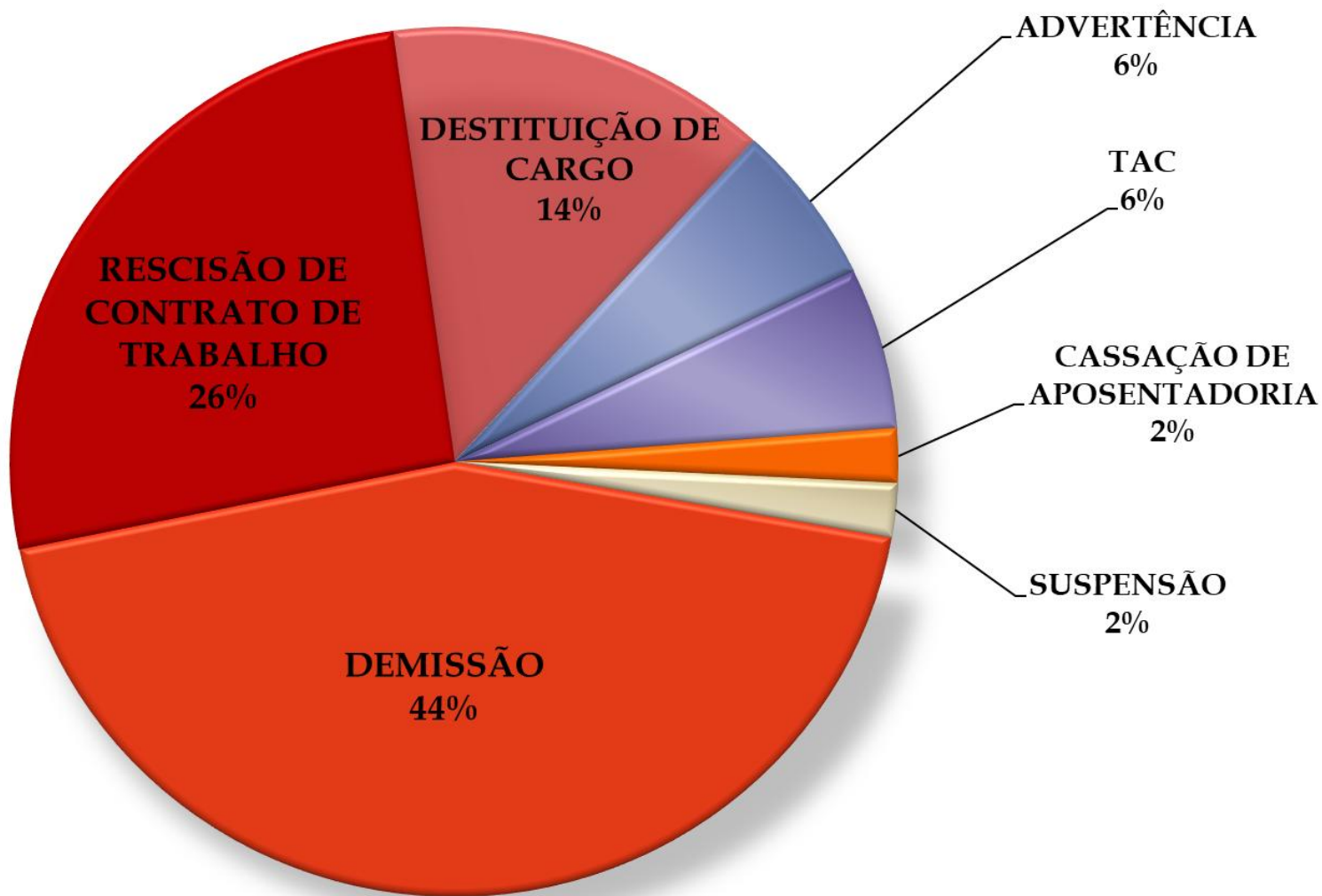
# PENALIDADES APLICADAS e TAC'S CELEBRADOS

## QUANTIDADE DE PENALIDADES APLICADAS DE 2013 A 2018



# PENALIDADES APLICADAS e TAC'S CELEBRADOS

PERCENTUAL DE PENALIDADES APLICADAS 2013 a 2018



# PENALIDADES APLICADAS 2013 a 2018

## PROCESSOS JULGADOS DE 2013 a 2018

- ❑ Número de Processos: 224

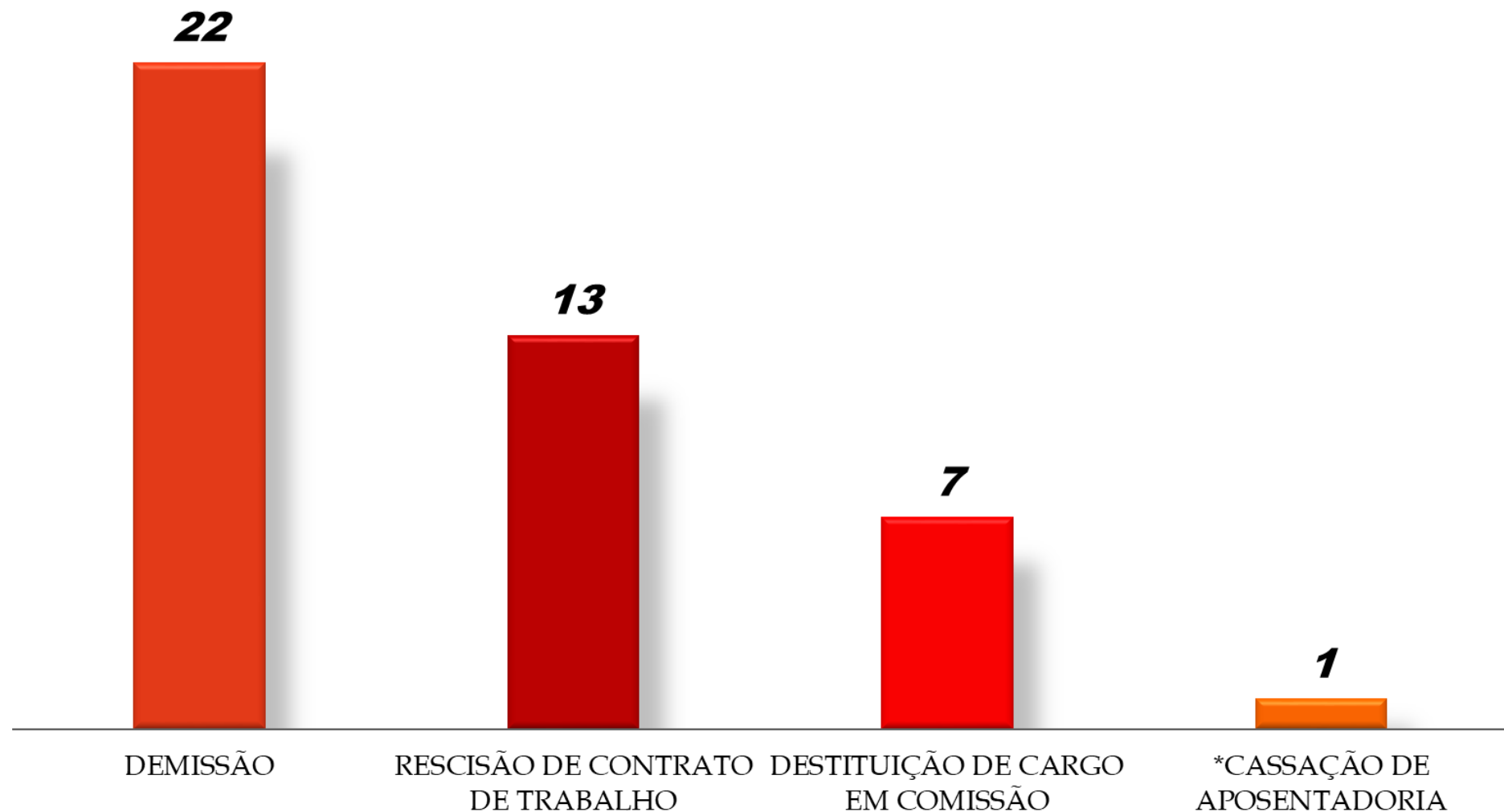
---

- ❑ Servidores Envolvidos: 191
- ❑ Penalidades Aplicadas 50, perfazendo 26%
- ❑ Penalidades Expulsivas 43, perfazendo 23%



# PENALIDADES COM MAIOR GRAVIDADE DE 2013 a 2018

QUANTIDADE DE PENALIDADES COM MAIOR GRAVIDADE 2013 a 2018



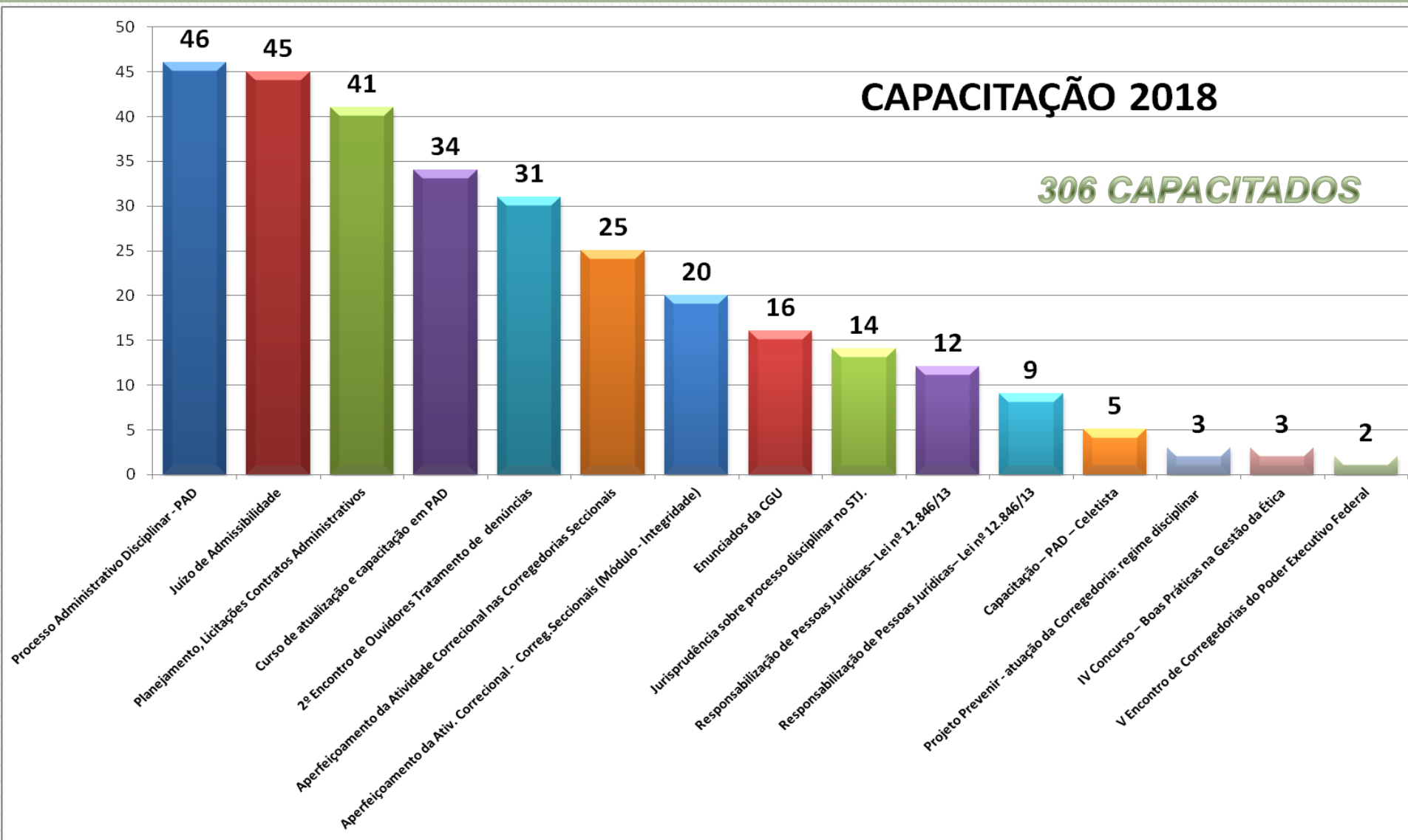
# ATIVIDADES DE PREVENÇÃO



# COMITÊ TÉCNICO DE CORREIÇÃO - CTC

- O Comitê Técnico de Correição (CTC) foi criado por meio da Portaria 951, de 21 de novembro de 2017 com a finalidade de promover a integração e o aperfeiçoamento de suas instâncias de correição.
- Foram realizadas 6 reuniões abordando os seguintes temas:
  - ✓ 2017 - O CTC realizou duas reuniões, salientou-se a importância do trabalho conjunto entre a Corregedoria, a Comissão de Ética e a Ouvidoria, no programa de Integridade, bem como o aspecto preventivo da atuação correcional, como meta de trabalho para os próximos dois anos.
  - ✓ 2018 - Criação de corregedoria, nas companhias DOCAS, dentro da visão atual de Integridade das Empresas Públicas, como consequência foi Instituída a Corregedoria da Companhia Docas do Estado da Bahia – CODEBA, por meio da Portaria/DPR nº 118.
  - ✓ 2018 - Necessidade de trabalhar o tema assédio moral no âmbito das campanhas preventivas.
  - ✓ 2018 - Apresentado o sistema SISCORREG e também debatidos os principais canais de denúncia.
  - ✓ 2018 - A importância das áreas que cuidam da atividade disciplinar participarem do Comitê de Integridade, enfatizando a atividade de prevenção das Corregedorias.

# CAPACITAÇÃO (15 CURSOS)



# CAMPANHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

- Como forma de colaborar com o Programa de Fomento à Integridade, a Corregedoria, a Comissão de Ética e a Ouvidoria lançaram a Campanha de Prevenção ao Assédio Moral.
- Divulgação no site deste Ministério, da Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral.
- Em decorrência desta campanha preventiva o Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, ganhou, pelos critérios de capacidade transformadora, criatividade, potencial de difusão, eficácia e comunicação, o IV Concurso de Boas Práticas na Gestão da Ética, promovido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República, que contou com participação de 19 Comissões de Ética de órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

# MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA

**VISITE O SITE**

**<http://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>**



MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA

OBRIIGADO !!

# **MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA**

## **CORREGEDORIA/MINFRA-2019**

**15/03/2019**

**JORGE ARZABE  
CORREGEDOR**

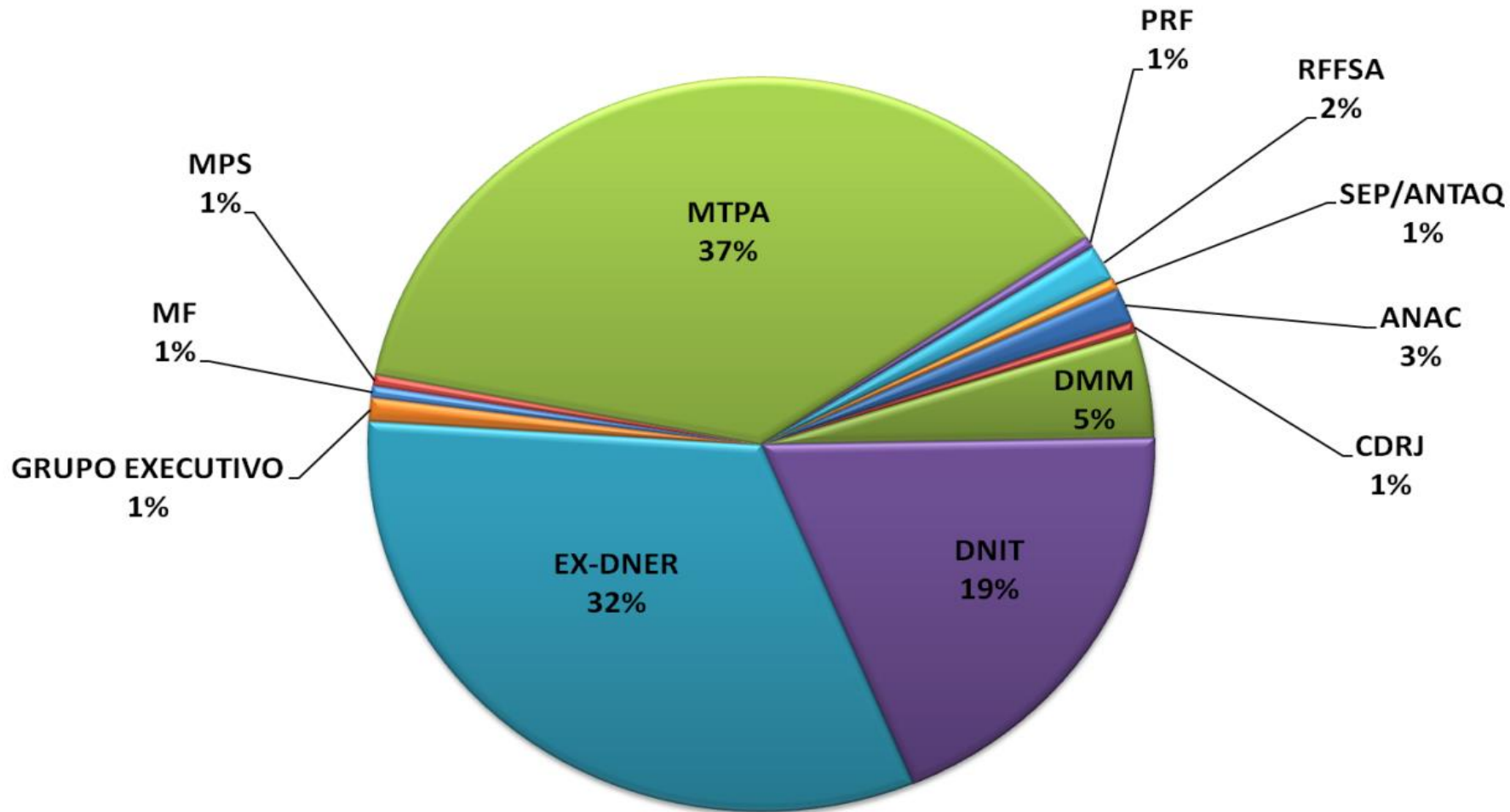
# INTRODUÇÃO

Com o objetivo de contribuir para a gestão de risco e boa governança do MTPA, realizamos um estudo sobre o referencial temático dos processos julgados no lapso temporal de 2013 a 2017 no âmbito desta pasta.

No exame dos dados em termos percentuais, do total de 195 procedimentos, observamos que, um percentual de 62%, equivalente a 122 processos, foi resultado de apurações feitas para outros órgãos, e 38% atinente a 63 processos, refere-se a investigação de fatos ocorridos no âmbito do MTPA, conforme dados visualizados no gráfico a seguir.

# GRÁFICO PROCESSOS POR ORIGEM

## REFERENCIAL TEMÁTICO DOS PROCESSOS POR ORIGEM - 2013 a 2017

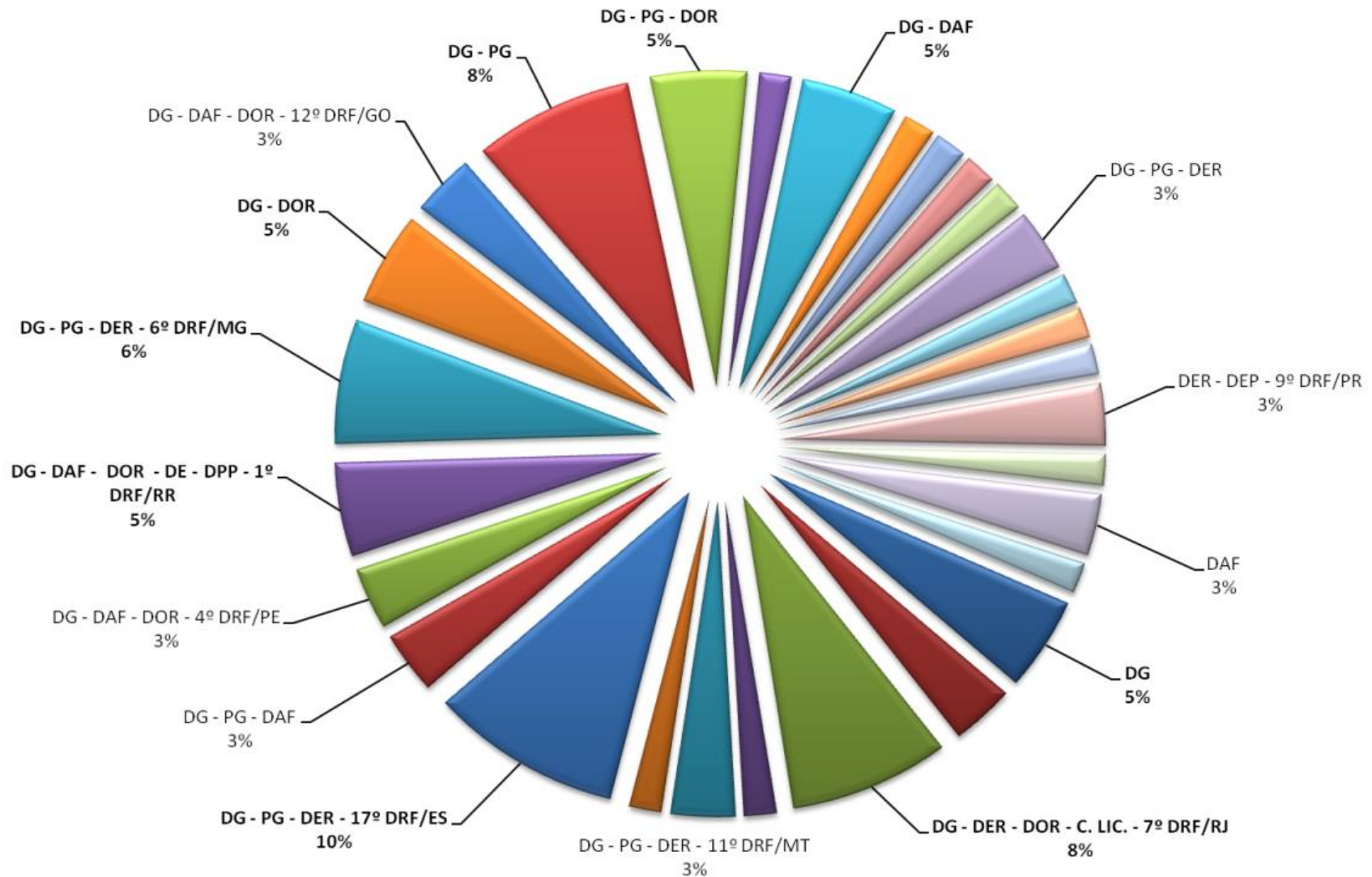


# DADOS PROCESSOS POR ORIGEM

<b>ORIGEM - TOTAL</b>		
<b>ORIGEM</b>	<b>QUANT.</b>	<b>PERCENTUAL</b>
		<b>2%</b>
	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>ANAC</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
<b>CDRJ</b>	<b>9</b>	<b>19%</b>
<b>DMM</b>	<b>37</b>	<b>32%</b>
<b>DNIT</b>	<b>63</b>	<b>1%</b>
<b>EX-DNER</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>GRUPO EXECUTIVO</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>
<b>MF</b>	<b>1</b>	<b>37%</b>
<b>MPS</b>	<b>73</b>	<b>1%</b>
<b>MTPA</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
<b>PRF</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>RFFSA</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>SEP/ANTAQ</b>	<b>195</b>	
<b>TOTAL:</b>		

# GRÁFICO ÁREA EX-DNER

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR ÁREA EX-DNER ANO 2013 a 2017





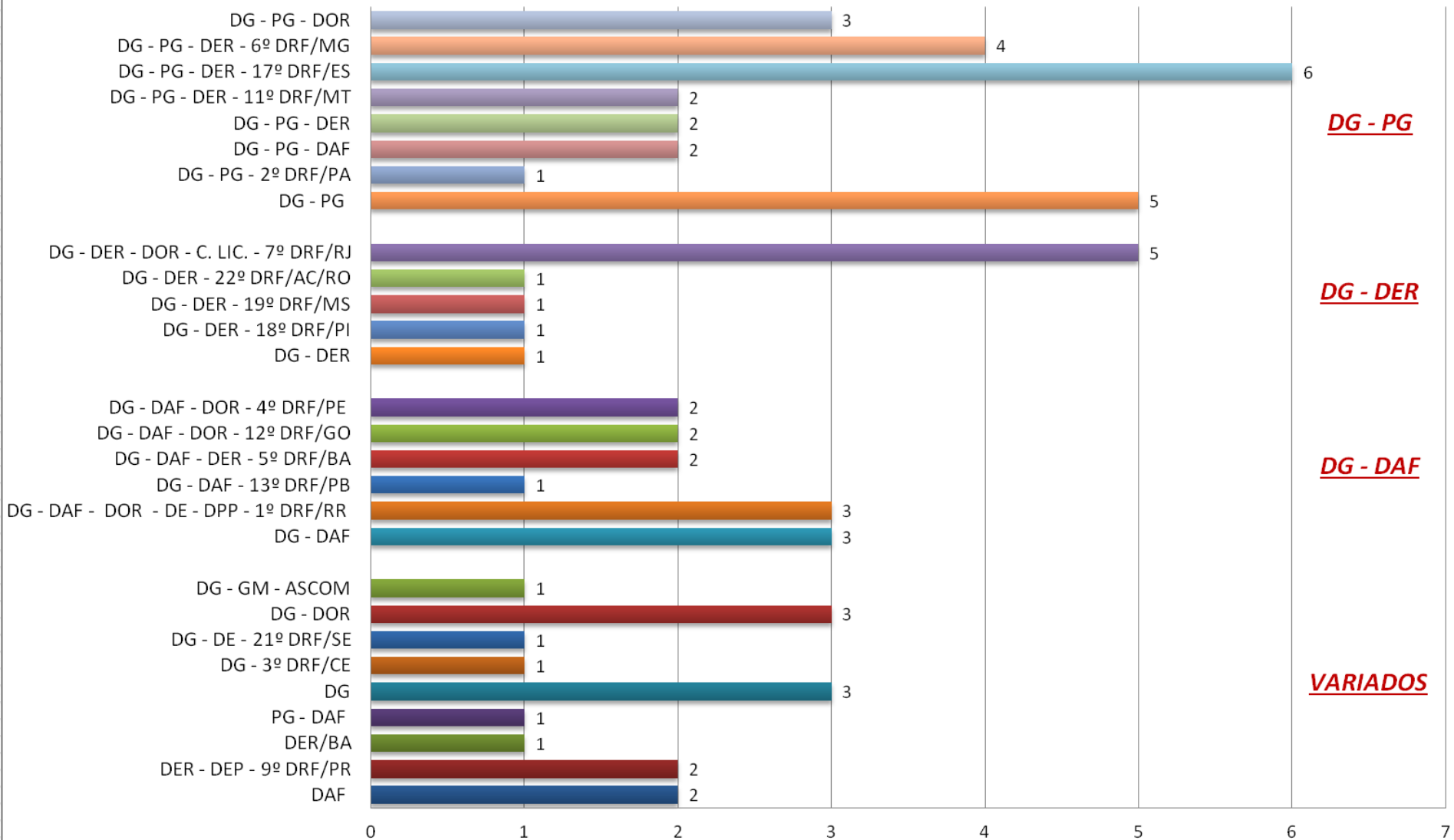
# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA

O gráfico acima demonstra as áreas referentes ao total dos 63 processos analisados no período de 2013 a 2017, oriundos do extinto DNER, em termos percentuais.

- ❑ 56 processos - Diretoria Geral - DG, equivalente a 89%;
  - ❑ 36 processos - Distritos Rodoviários Federais - DRF, equivalente a 57%;
  - ❑ 28 processos - Diretoria de Engenharia Rodoviária – DER, equivalente a 44%;
  - ❑ 26 processos - Procuradoria Geral - PG, equivalente a 41%;
  - ❑ 18 processos - Diretoria de Administração e Finanças - DAF, equivalente a 29%;
- 
- Observa-se que para seleção dos dados de quantidades de processos por área, utilizamos o método de amostragem, pois cada processo envolve mais de uma área, como por exemplo: DG, DAF, DER, 5º DRF/BA.
  
  - Vale ressaltar que para a análise dos processos originários do extinto DNER, nos baseamos no Regimento Interno daquela Autarquia, para obtermos um quadro mais autêntico.

# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA – MAIOR RELEVÂNCIA

## QUANTIDADE PROCESSOS POR ÁREAS RELEVANTES EX-DNER - 2013 a 2017



# ANÁLISE DOS DADOS DO EX-DNER ÁREA

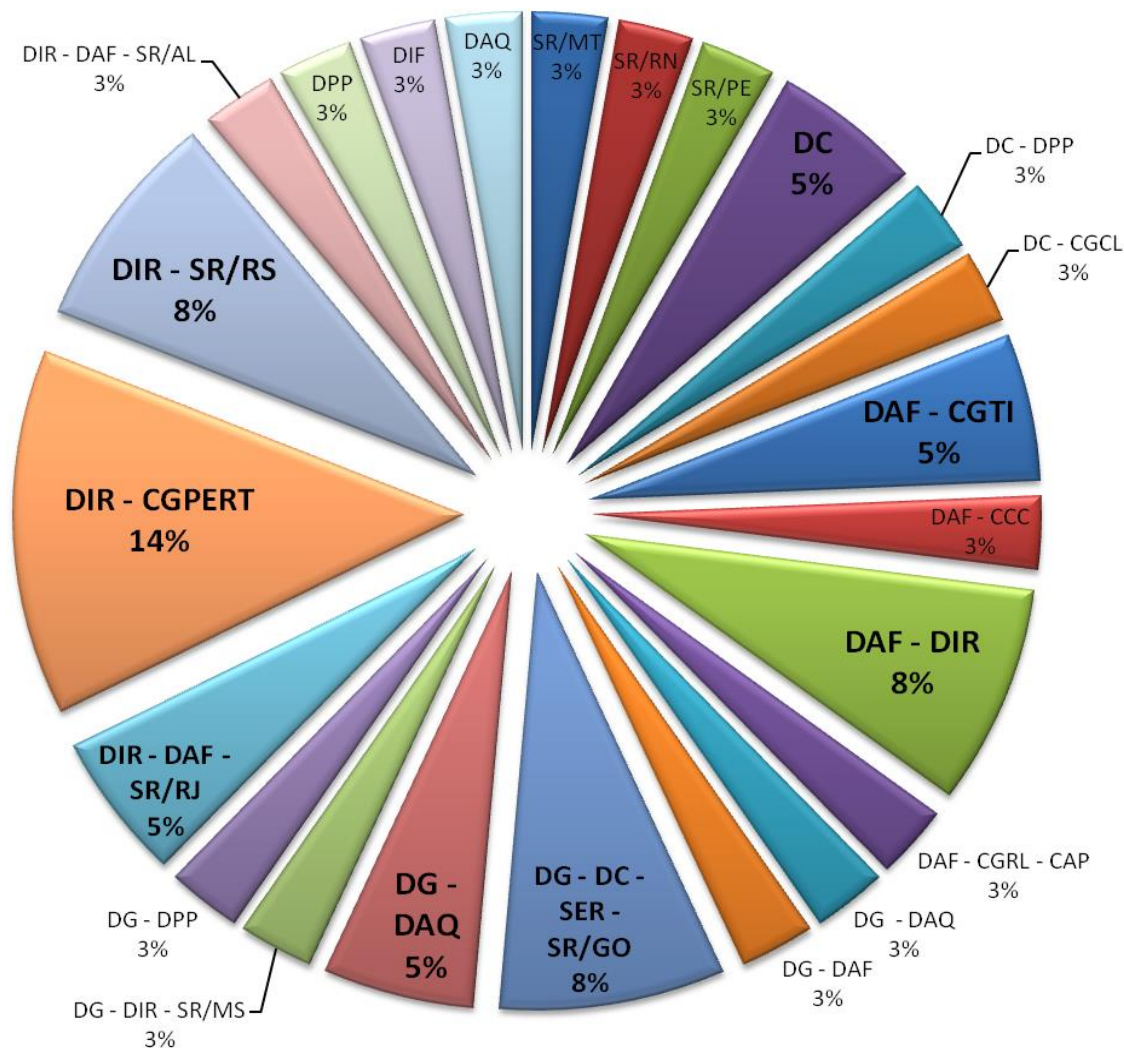
O Gráfico demonstra as áreas mais relevantes por amostragem:

- ❑ Diretoria Geral - DG e Procuradoria Geral – PG, 25 processos, equivalente a 40%.
- ❑ Diretoria Geral – DG e Diretoria de Engenharia Rodoviária - DER, 9 processos, equivalente a 16%.
- ❑ Diretoria Geral – DG e Diretoria de Administração e Finanças – DAF, 13 processos, equivalente a 21%.
- ❑ Variados, 15 processos, equivalente a 26%.

➤ Observando-se o que já foi citado, de que a Diretoria Geral tinha a competência para dar o de acordo nos fatos que envolviam outros setores, o que justifica a porcentagem elevada referente a esta área.

# ANÁLISE GRÁFICO DNIT

## PERCENTUAL DE PROCESSOS POR ÁREA DNIT ANO 2013 a 2017



# ANÁLISE DADOS DNIT

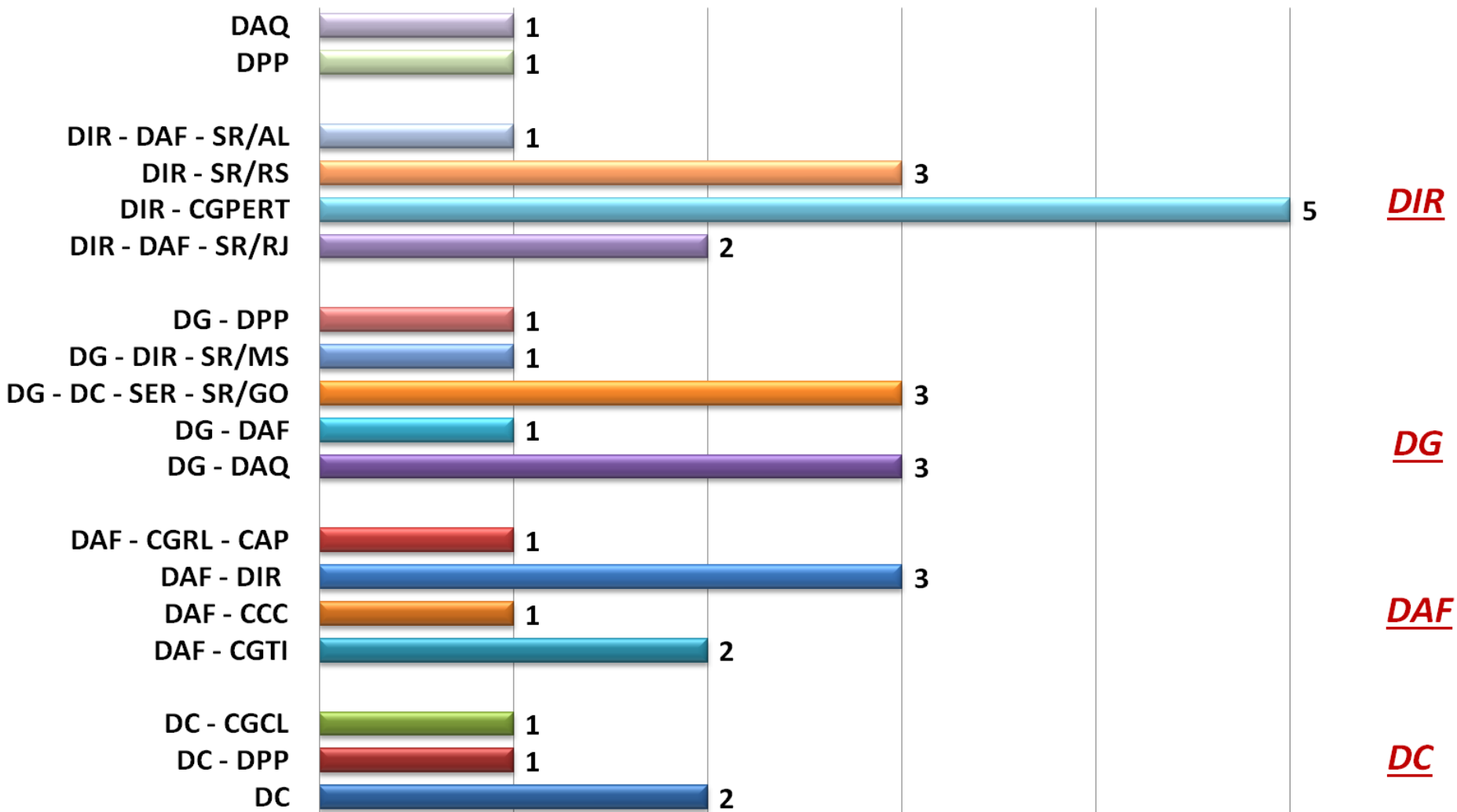
O Gráfico apresenta os 37 processos julgados de 2013 a 2017, oriundos do DNIT e distribuídos por áreas investigadas:

- ❖ Diretoria Geral – DG;
- ❖ Diretoria Colegiada – DC;
- ❖ Diretoria de Administração e Finanças – DAF;
- ❖ Diretoria de Infraestrutura Rodoviária – DIR;
- ❖ Superintendências Regionais – SR;
- ❖ Departamento de Planejamento e Pesquisa – DPP;
- ❖ Diretoria de Infraestrutura Aquaviária – DAQ;
- ❖ Diretoria de infraestrutura Ferroviária – DIF;
- ❖ Coordenação Geral de Recursos Logísticos – CGRL;
- ❖ Coordenação Geral de Tecnologia – CGTI;
- ❖ Coordenação de Contratos e Compras – CCC;
- ❖ Coordenação de Administração Patrimonial – CAP; e
- ❖ Coordenação Geral de Operações Rodoviárias – CGPERT, a qual representa 14%, no que diz respeito principalmente à fiscalização e medição de contratos.

✓ Ressalta-se que os Distritos Rodoviários Federais do extinto DNER, foram transformados em Superintendências Regionais - SR nos estados, no âmbito do DNIT, apresentando um percentual equivalente a 35%, dos 37 processos avaliados.

# ANÁLISE GRÁFICO DNIT – MAIOR RELEVÂNCIA

QUANTIDADE DE PROCESSOS POR ÁREAS RELEVANTES DO DNIT - 2013 a 2017





# ANÁLISE DADOS DNIT

❑ Lembramos, que os casos que chegam a esta Corregedoria, dizem respeito à instauração pelo Ministro, quando envolvem a Diretoria do Órgão, bem como, os julgamentos em que a pena estiver contemplada no Art. 141, inciso I, da Lei 8.112/90.

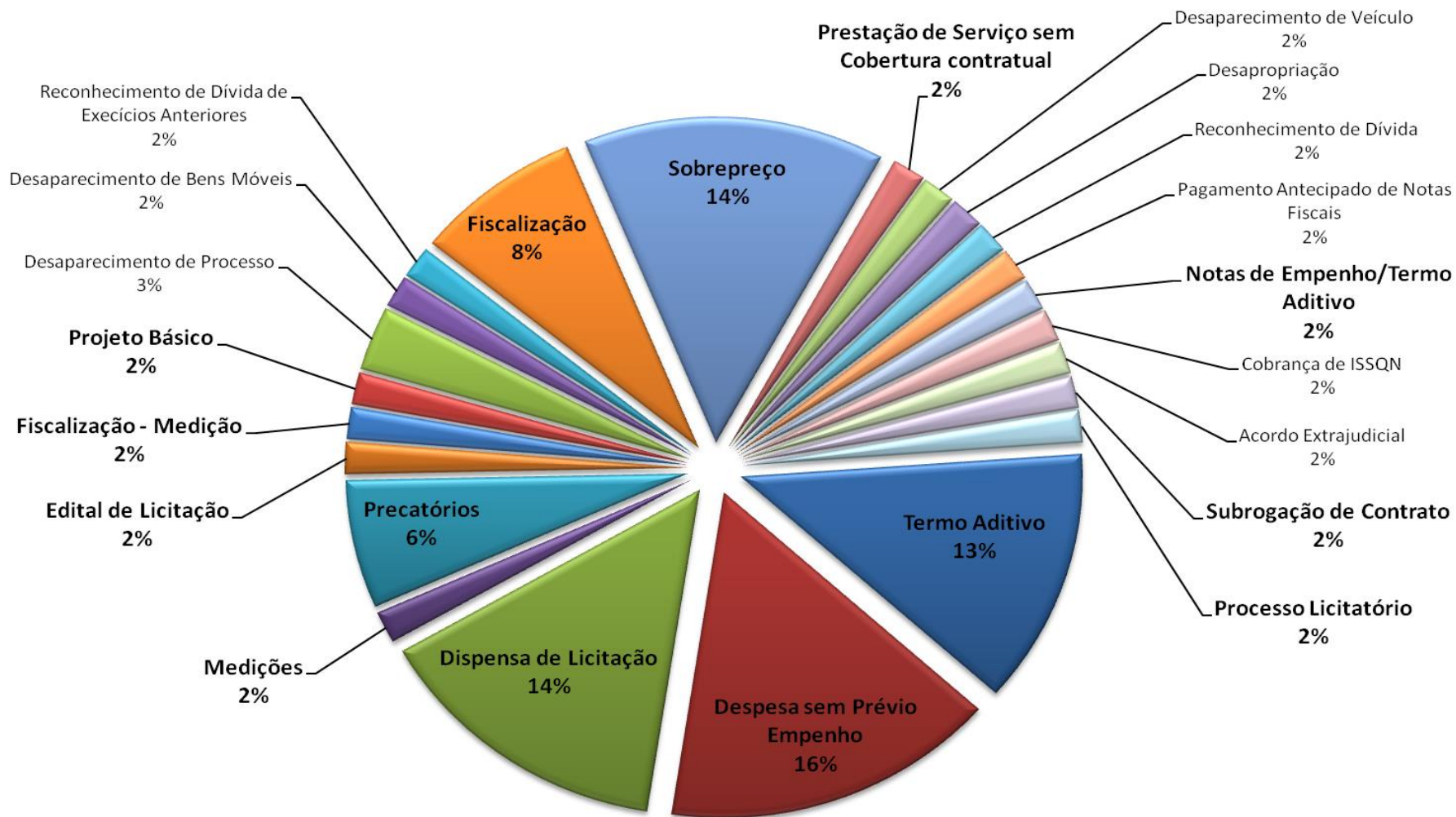
❑ Constatamos por amostragem, num total de 33 processos, a seguinte situação:

- ✓ 15 processos - Diretoria de Infraestrutura Rodoviária - DIR, equivalente a 45%;
- ✓ 11 processos - Diretoria de Administração e Finanças - DAF, equivalente a 33%;
- ✓ 9 processos - Diretoria Geral - DG, equivalente a 27%;
- ✓ 7 processos - Diretoria Colegiada - DC, equivalente a 21%.

❖ Encontramos ainda, processos da Diretoria de Infraestrutura Aquaviária - DAQ, da Diretoria de Infraestrutura Ferroviária - DIF, do Departamento de Planejamento e Pesquisa - DPP, da Coordenação Geral de Recursos Logísticos - CGRL, e da Coordenação de Cadastro e Licitações - CCL, em ocorrências pontuais e em processos que envolviam também outros setores.

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

## PERCENTUAL FATOS INVESTIGADOS EX-DNER - 2013 a 2017



# ANÁLISE FATOS INVESTIGADOS EX-DNER

▪ Dos 63 processos provenientes do Extinto DNER, observam-se os índices mais significativos:

Despesa sem prévio empenho: 10 processos, equivalente a 16%

Sobrepreço: 9 processos, equivalente a 14%.

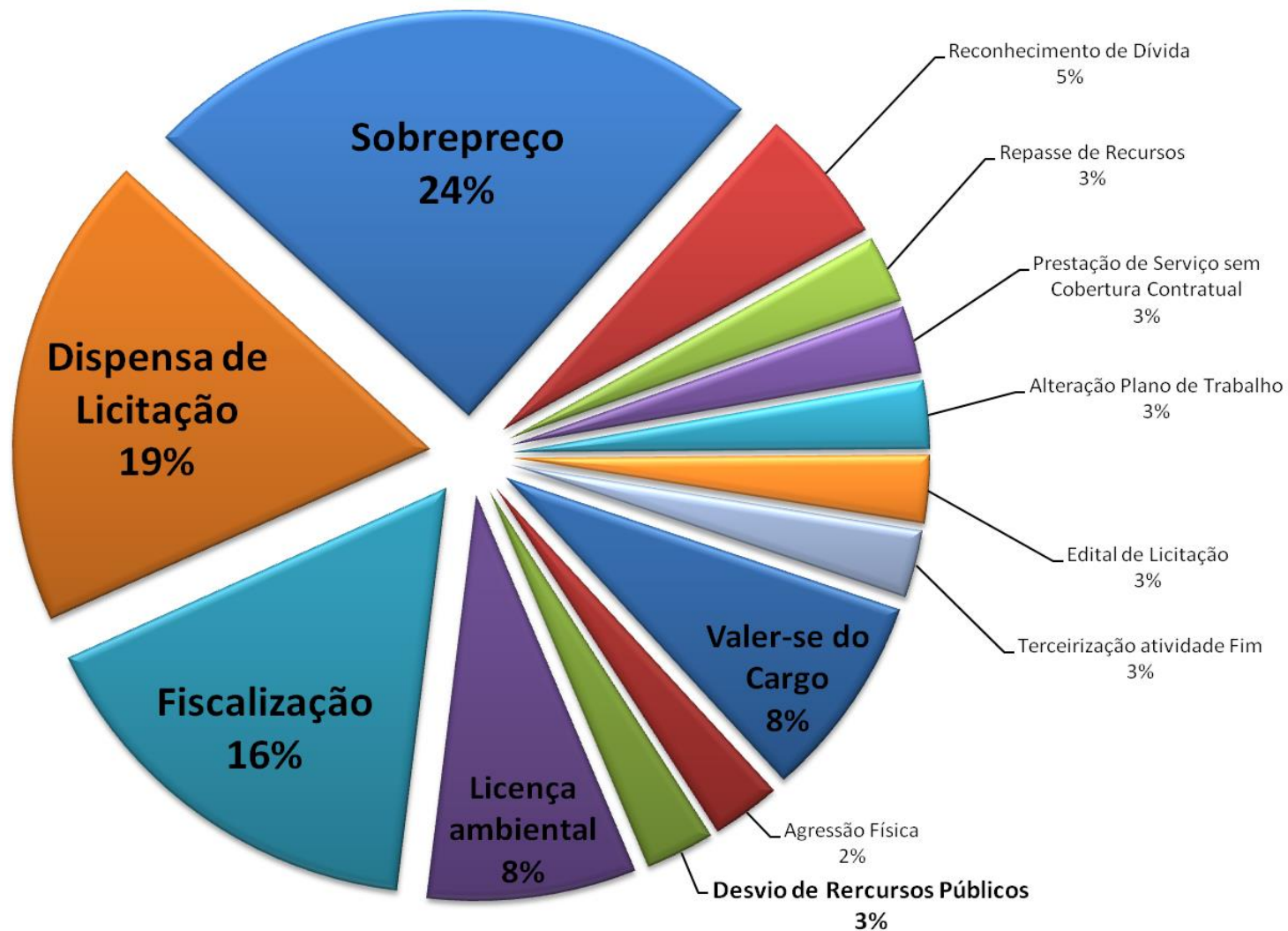
Dispensa de licitação: 9 processos, equivalente a 14%.

Termo aditivo: 8 processos, equivalente a 13%.

Fiscalização: 6 processos, equivalente a 10%.

# GRÁFICO FATOS INVESTIGADOS DNIT

PERCENTUAL DE FATOS INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO DNIT 2013 a 2017



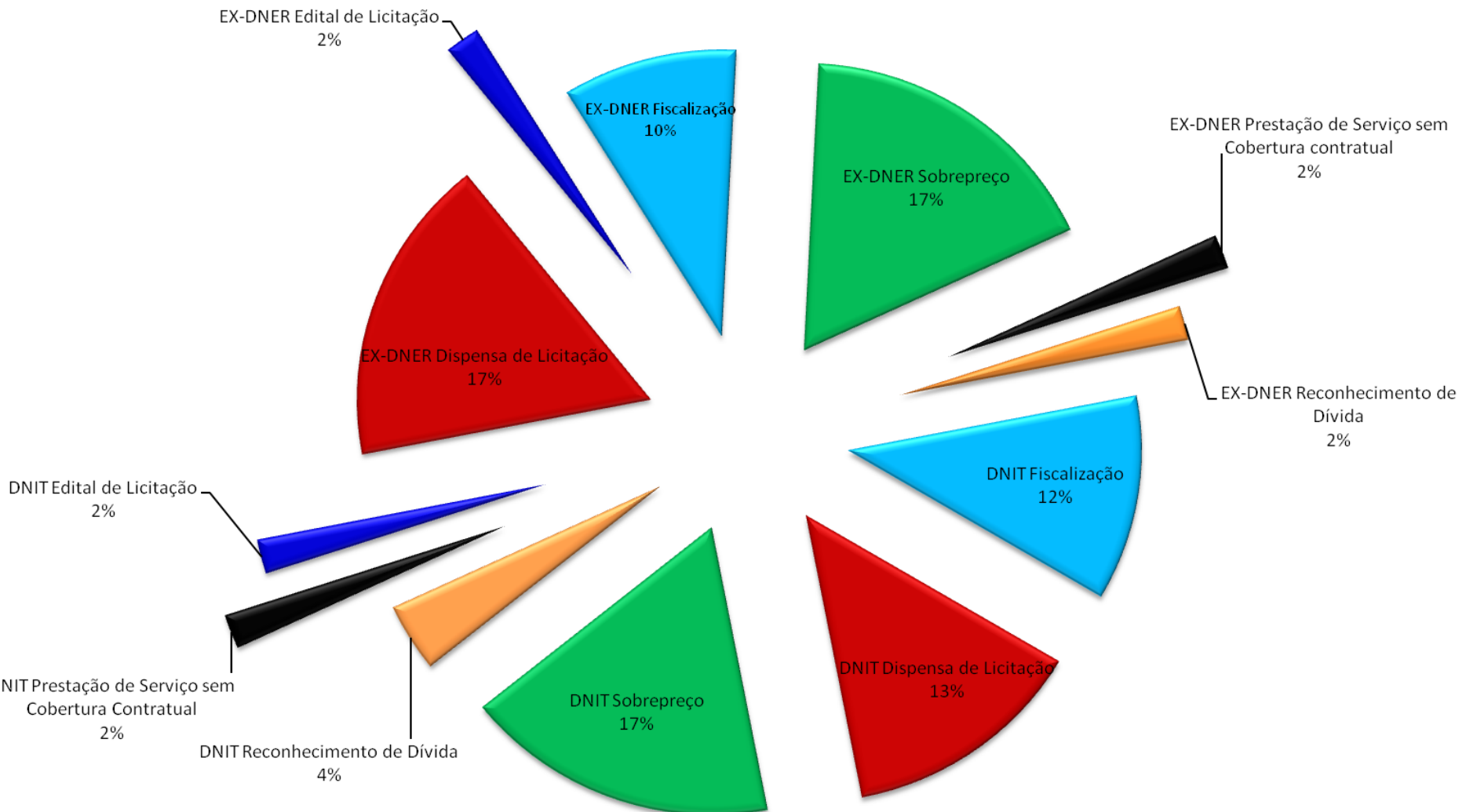
# DADOS FATOS INVESTIGADOS DNIT

▪ Dos 37 processos provenientes do DNIT, observa-se dos índices mais significativos:

- ❑ Sobrepreço: 9 processos, equivalente a 24%
- ❑ Dispensa de licitação: 7 processos, equivalente a 19%
- ❑ Fiscalização: 6 processos, equivalente a 16%
- ❑ Licença ambiental: 3 processos, equivalente a 8%
- ❑ Valer-se do cargo: 3 processos, equivalente a 8%

# COMPARATIVO ENTRE EX-DNER - DNIT

PERCENTUAL DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS EX-DNER - DNIT 2013 a 2017





# ANÁLISE EX-DNER - DNIT - FATOS RELEVANTES

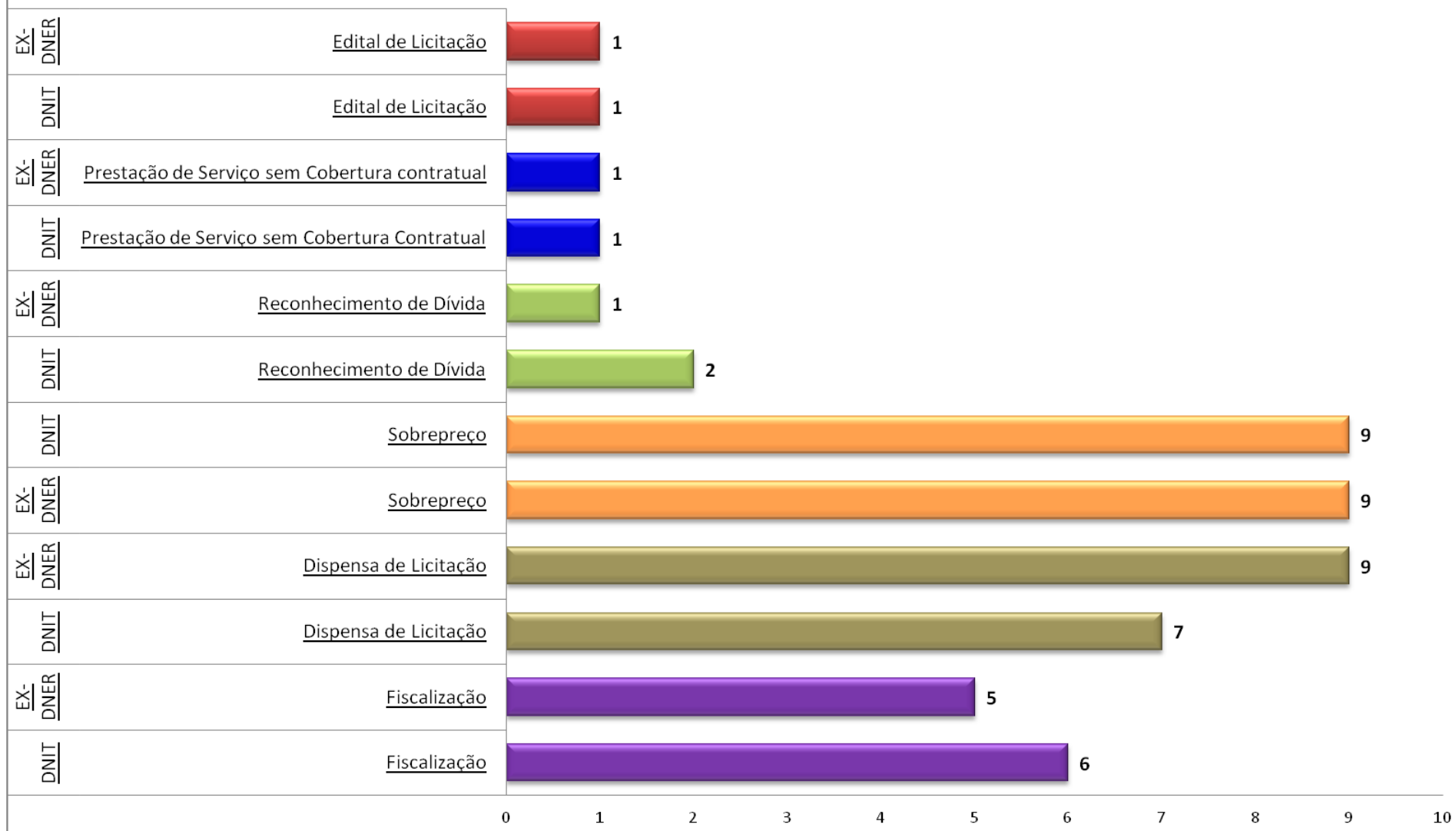
❑ A soma dos processos no período de 2013 a 2017 referentes ao extinto DNER e ao DNIT (que o sucedeu em parte) perfazem um total de 100 processos, relativos a 52% do montante analisado.

❑ Observamos que este número se torna mais relevante quando constatamos que os processos conduzidos por esta Corregedoria em relação ao DNIT envolvem obrigatoriamente Diretores da Autarquia, pois a apuração desses casos é da competência do Ministro da Infraestrutura.

❑ Dentre estes selecionamos 52 processos dos fatos investigados de maior relevância, por amostragem, conforme número de repetições ao longo dos anos.

# EX-DNER – DNIT - FATOS RELEVANTES

QUANTIDADE DE FATOS RELEVANTES INVESTIGADOS EM PROCESSOS DO EX-DNER - DNIT 2013 a 2017



# ANÁLISE DOS FATOS RELEVANTES EX-DNER - DNIT

❑ Dos 52 processos provenientes do extinto DNER e do DNIT, observa-se a coincidência dos índices mais significativos na repetição dos fatos investigados:

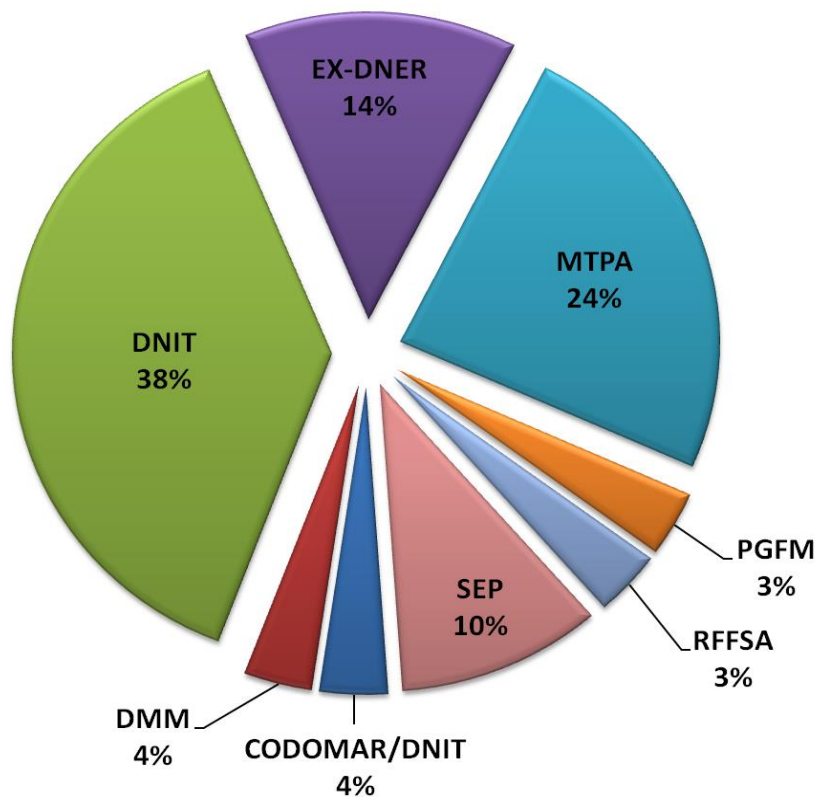
- ✓ Sobrepreço: 9 processos no extinto DNER e mesmo número no DNIT - 9 processos;
- ✓ Dispensa de licitação: 9 no extinto DNER e 7 no DNIT;
- ✓ Fiscalização: 5 do extinto DNER e 6 processos do DNIT;

❑ Constatamos com estes dados analisados no período de 5 anos, que o ponto crítico dos processos relativos a estas Autarquias, permanece nos contratos e nos procedimentos licitatórios.

✓ Neste lapso temporal de 2013 a 2017, dos 100 processos julgados, encontramos 79 com fatos investigados referentes a contratos e licitações, equivalentes a 79%.

# GRÁFICO PROCESOS JULGADOS ANO 2018

**PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES JULGADOS POR ORIGEM - ANO 2018**



ORIGEM	QUANT.
CODOMAR/DNIT	1
DMM	1
DNIT	11
EX-DNER	4
MTPA	7
PGFM	1
RFFSA	1
SEP	3
<b>TOTAL:</b>	<b>29</b>

# PROCEDIMENTOS EM ANDAMENTO ATÉ 15.03.2019

QUANT.	PROCESSO INVESTIGADO/ATUAL	TIPO	ORIGEM	OBJETO	AUTORIDADE INSTAURADORA
1	50000.023968/2018-10 50000.044038/2018-08	SIND.INV.	DNIT	Obras de construção do Arco Metropolitano do Rio de Janeiro, na BR-493/RJ.	MINISTRO
2	50600.046755/2012-10 50000.047256/2018-09	PAD	DNIT	Prorrogação de prazo do Convênio TT091/2008, celebrado com o DER/MG, execução de serviços de implantação e Pavimentação na Rodovia BR-474/MG.	MINISTRO
3	50600.002698/2008-72 50000.031713/2017-40	PAD	DNIT	Reconhecimento de dívida em favor da Empresa Oriente Construção Civil Ltda.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT
4	50600.002530/2016-77 50000.020870/2016-49	PAD	EX-DNER	Convênio PG - 092/98, firmado entre o extinto DNER e o Município de Juiz de Fora, contrato TT-190/2008-99, celebrado entre o DNIT e a empresa EMPA S/A Serviço de Engenharia.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT

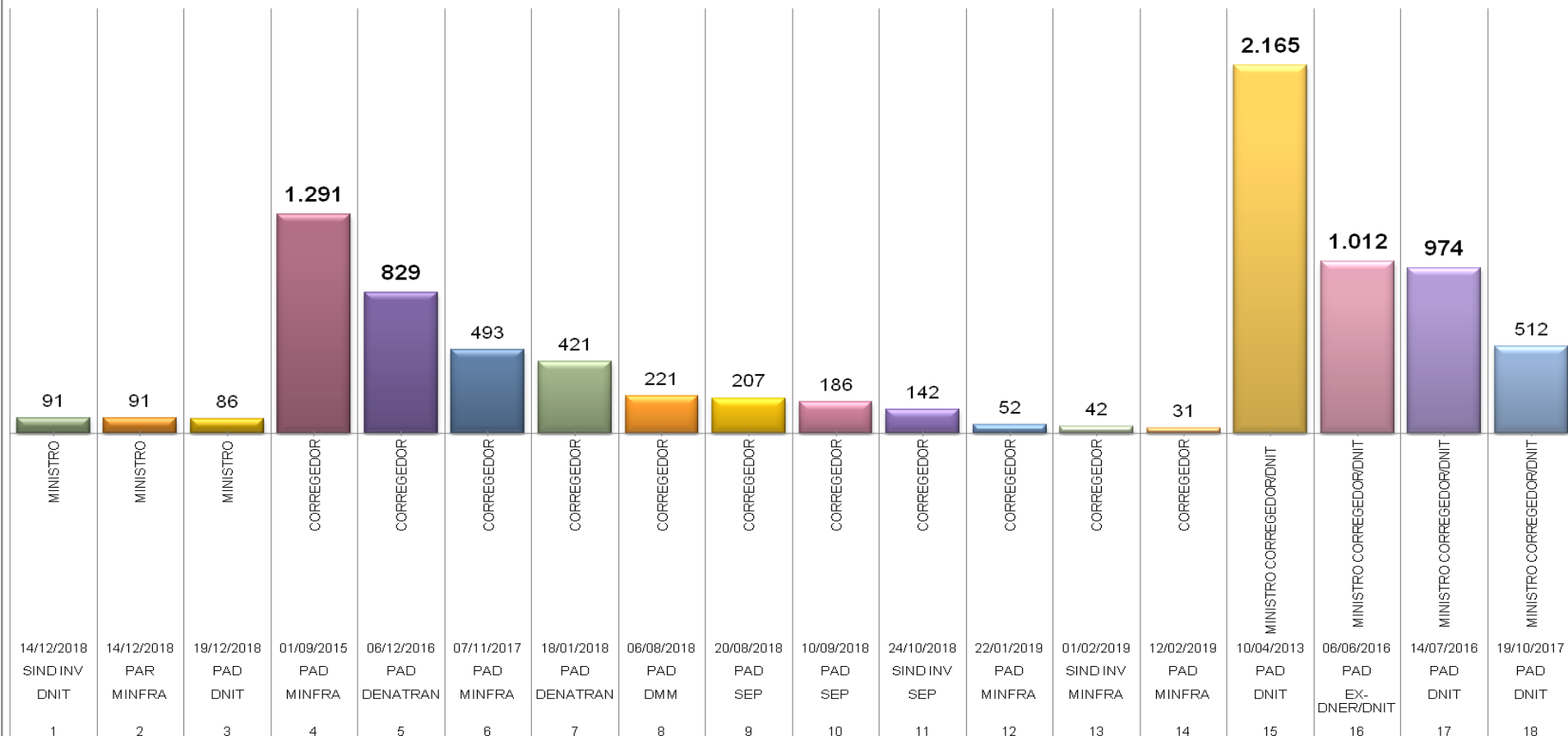
# PROCEDIMENTOS EM ANDAMENTO ATÉ 15.03.2019

QUANT.	PROCESSO INVESTIGADO/ATUAL	TIPO	ORIGEM	OBJETO	AUTORIDADE INSTAURADORA
5	50600.010835/2016-52 50000.108046/2016-10	PAD	DNIT	Contratação da empresa TECHMIX Comercial e serviço Ltda pelo Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT.	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT
6	50600.072475/2014-11 50600.072475/2014-11	PAD	DNIT	Construção do Contorno e pátio Ferroviário de Tutóia – Araraquara/SP pertencente ao Programa de Aceleração do Crescimento – PAC e nos serviços de Gestão Ambiental da citada obra. Acórdão 2091/2011 – TCU – Plenário	MINISTRO CORREGEDOR/DNIT



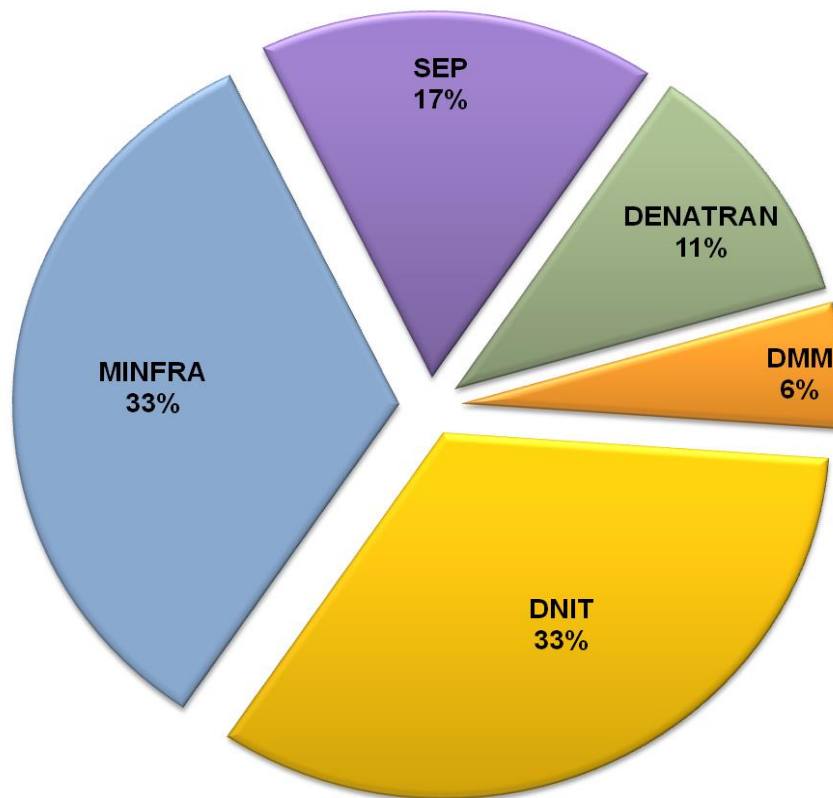
# GRÁFICO DOS PROCESSOS EM ANDAMENTO DIAS

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES EM ANDAMENTO DADOS ATUALIZADOS ATÉ 15.03.2019



# GRÁFICO DOS PROCESSOS EM ANDAMENTO 15.03.2019

PERCENTUAL DE PROCESSOS EM ANDAMENTO POR ORIGEM



ORIGEM	QUANT.
DENATRAN	2
DMM	1
DNIT	6
MINFRA	6
SEP	3
TOTAL:	18

SITE MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA

**VISITE O SITE**

**<http://infraestrutura.gov.br/corregedoria.html>**

MINISTÉRIO DA  
INFRAESTRUTURA



OBRIIGADO !!

MINISTÉRIO DA  
INFRAESTRUTURA



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL

## ANEXO IX

### PROCESSOS POR ORIGEM 2013 A 2019

