

# ORIENTAÇÕES CORRECIONAIS

Recomendações preventivas  
para servidores do IFC

## CORREGEDORIA



**INSTITUTO FEDERAL**  
Catarinense

Corregedoria

Lupécia Colossi Dal Piaz  
Sandra Mara Valerius  
Organizadoras

# ORIENTAÇÕES CORRECIONAIS

Recomendações preventivas  
para servidores do IFC

1ª EDIÇÃO  
2024

Rudinei Kock Exterckoter  
**Reitor**

Sandra Mara Valerius  
**Corregedora**

**Equipe da Corregedoria:**  
Lupécia Colossi Dal Piaz  
Juliana Vaccari de Abreu da Rosa

# SUMÁRIO

<b>Apresentação.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Jornada de Trabalho de Servidores.....</b>	<b>5</b>
1.1. Indícios e riscos identificados	
1.2. Consequências correcionais e potenciais enquadramentos	
1.3. Recomendações	
<b>2. Regime de Dedicção Exclusiva.....</b>	<b>9</b>
2.1. Indícios e riscos identificados	
2.2. Consequências correcionais e potenciais enquadramentos	
3.3. Recomendações	
<b>3. Acumulação de Cargos Públicos.....</b>	<b>12</b>
3.1. Indícios e riscos identificados	
3.2. Consequências correcionais e potenciais enquadramentos	
3.3. Recomendações	
<b>4. Assédio Moral.....</b>	<b>15</b>
4.1. Indícios e riscos identificados	
4.2. Consequências correcionais e potenciais enquadramentos	
4.3. Recomendações	
<b>5. Condutas de Natureza Sexual/Assédio Sexual.....</b>	<b>19</b>
5.1. Indícios e riscos identificados	
5.2. Consequências correcionais e potenciais enquadramentos	
5.3. Recomendações	
<b>Conclusão.....</b>	<b>24</b>

# APRESENTAÇÃO

Para prevenir irregularidades e orientar a comunidade do Instituto Federal Catarinense (IFC) sobre a conduta dos servidores regidos pela Lei nº 8.112/90, a Corregedoria apresenta a 1ª edição desta cartilha.

Este documento reúne diretrizes práticas relacionadas aos temas tratados por esta unidade de correição no primeiro semestre de 2024.

Seu objetivo é identificar e controlar vulnerabilidades observadas em demandas correcionais, além de apoiar o desenvolvimento de ações mediadoras e corretivas no âmbito da atuação dos gestores e servidores do IFC.

O foco está na prevenção e na conscientização das responsabilidades envolvidas em cada tema abordado.

Recomenda-se uma análise detalhada das orientações apresentadas, com vistas a promover práticas que fortaleçam a integridade institucional.

A adoção das medidas propostas contribuirá tanto para a mitigação de riscos quanto para o fortalecimento de uma cultura que valoriza a ética, a transparência e o respeito às normas vigentes.

# 1. JORNADA DE TRABALHO

O cumprimento da jornada de trabalho exige a observância de dois deveres distintos previstos no art. 116, X, da Lei nº 8.112/90: assiduidade e pontualidade. Ser assíduo significa comparecer regularmente ao local de trabalho, enquanto a pontualidade refere-se à exatidão no cumprimento dos horários.

Faltas e atrasos injustificados devem resultar em descontos na remuneração do servidor, sem possibilidade de compensação em outro momento. Além disso, esses descontos não excluem a possibilidade de infração disciplinar, e o servidor pode ser responsabilizado pelo não cumprimento desses deveres.

Em casos de ausências justificadas, a compensação deve ocorrer no prazo legal, conforme orientação institucional. Se a compensação não for realizada, os descontos são aplicáveis, todavia a falta justificada não configura infração disciplinar.

A Corregedoria frequentemente trata de casos envolvendo descumprimento da jornada de trabalho e irregularidades no controle de frequência, sendo essencial que a gestão adote medidas efetivas para mitigar esses riscos.

## 1.1 Indícios e Riscos Identificados



- Falta de controle adequado da frequência dos servidores por parte da chefia imediata, com ausência de procedimentos relacionados ao registro de faltas e aplicação de descontos;
- Falta de registros de frequência ou justificativas para ausências nas folhas de ponto dos servidores;

- Falta de orientação clara e intervenção da área de gestão de pessoas junto às chefias e servidores sobre os procedimentos de controle de frequência;
- Discrepâncias entre as informações registradas nas folhas de ponto dos servidores e os dados nos sistemas oficiais, resultando na ausência de registro de faltas;
- Desalinhamento entre a realidade dos fatos e os registros ou justificativas no ponto;
- Desrespeito ao limite máximo de 2 (duas) horas diárias para compensação de faltas para servidores com carga horária de 8 (oito) horas diárias;
- Falta de cumprimento das 12 (doze) horas ininterruptas de funcionamento nos setores com jornada de trabalho flexibilizada;
- Suposta fraude e falsificação no registro de frequência, com uso indevido de login e senha por outra pessoa para marcar o ponto;
- Ausência do registro adequado da ocorrência correspondente.

## 1.2. Consequências Correcionais e Potenciais Enquadramentos

O não cumprimento da jornada de trabalho ou a ocorrência de irregularidades no controle de frequência pode resultar na abertura de um processo correcional para investigar a responsabilidade dos servidores públicos envolvidos. Nesse contexto, havendo evidências concretas, o caso pode ser classificado como violação de deveres funcionais, prática de atos proibidos por lei, e, em casos de fraude comprovada no registro de ponto, pode configurar crime com implicações penais.

### 1.2.1. Descumprimento de deveres funcionais:

- Inobservância de normas e regulamentos (art. 116, III, da Lei nº 8.112/90);
- Inobservância do dever de ser assíduo e pontual ao serviço (art. 116, X, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).
- Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da chefia imediata (art. 117, I, da Lei nº 8.112/90);
- Abandono de cargo (art. 132, II, da Lei nº 8.112/90);
- Inassiduidade habitual; (art. 132, III, da Lei nº 8.112/90).

Conforme os enquadramentos mencionados, as consequências disciplinares podem variar desde a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), quando cabível, até a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), com possibilidade de penalidade expulsiva e comunicação ao Ministério Público Federal em caso de crime tipificado.

## 1.3. Recomendações

- Ajuste na comunicação entre chefias e servidores sobre o controle de frequência, garantindo a realização dos registros necessários e o cumprimento dos prazos legais;
- Conscientização dos servidores sobre os procedimentos específicos de controle de frequência, considerando as particularidades de técnicos-administrativos e docentes;
- Divulgação de instruções, materiais informativos e treinamentos sobre os procedimentos de controle de frequência;

- Monitoramento rigoroso de eventuais faltas, assegurando os registros adequados e os encaminhamentos necessários, incluindo descontos em folha para ausências injustificadas ou justificadas que não foram compensadas dentro do prazo legal, conforme o art. 44 da Lei nº 8.112/90;
- Padronização dos procedimentos e encaminhamentos relacionados aos registros de faltas e respectivos descontos financeiros pela área de gestão de pessoas;
- Elaboração de materiais informativos que reforcem os procedimentos e as implicações legais relacionadas ao controle de frequência.



## 2. QUEBRA DO REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

O regime de dedicação exclusiva, ao qual os docentes estão sujeitos, impõe restrições ao exercício de qualquer outra atividade remunerada, seja pública ou privada, exceto nas condições especificadas no art. 21 da Lei nº 12.772/2012. Por conta disso, os professores nesse regime recebem um adicional remuneratório como compensação pela proibição de exercerem outra atividade, incluindo aquelas no setor privado. Esse regime requer um maior comprometimento do docente com a instituição, especialmente em atividades extraclasse, como pesquisa e extensão.

O Tribunal de Contas da União já estabeleceu que, mesmo atividades não remuneradas são proibidas para docentes em regime de dedicação exclusiva, caso essas atividades prejudiquem, de alguma forma, seu pleno comprometimento com a instituição (Acórdão 1.832/2004-Plenário).

Adicionalmente, é importante observar a Lei nº 12.813/2013, que aborda o conflito de interesses, definido como uma situação em que os interesses públicos e privados se confrontam, podendo comprometer o interesse coletivo ou influenciar de maneira inadequada o desempenho da função pública.

Quanto às exceções previstas no art. 21 da Lei nº 12.772/2012, destaca-se a regulamentação específica do IFC, conforme estabelecido na Resolução nº 046-CONSUPER/2014, que trata da participação em atividades esporádicas.

## 2.1. Indícios e Riscos Identificados



- Desempenho de outra atividade profissional remunerada;
- Participação em sociedade empresarial com prestação de serviços remunerados, mesmo que esporádicos;
- Gerenciamento de redes sociais oferecendo serviços, consultorias ou mentorias fora da área de atuação e sem autorização da Instituição;
- Venda de cursos online e geração de receita por meio de canais na internet;
- Realização de apresentações artísticas e/ou culturais com remuneração, que não estejam relacionadas à sua área de atuação.

## 2.2. Consequências Correcionais e Potenciais Enquadramentos

A violação do regime de dedicação exclusiva resulta na necessidade de restituição dos valores recebidos pelo docente como gratificação ou adicional referentes ao período em que ocorreu a irregularidade.

Além disso, é necessário iniciar os procedimentos disciplinares para investigar as infrações administrativas cometidas, que podem variar desde o descumprimento de deveres funcionais até a prática de atos proibidos por lei ou mesmo improbidade administrativa, dependendo da gravidade e das circunstâncias do caso.

## 2.2.1. Descumprimento de deveres funcionais:

- Inobservância de normas e regulamentos (art. 116, III, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90);
- Participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário (art. 117, inciso X, da Lei nº 8.112/90);
- Exercício de quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o cargo ou função e com o horário de trabalho (art. 117, inciso XVIII, da Lei nº 8.112/90).

Na esfera administrativa, diferentes níveis de sanções disciplinares podem ser aplicados, variando desde a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), quando os requisitos são atendidos, até a abertura de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

## 2.3. Recomendações

- O servidor do IFC deve buscar esclarecimentos e autorização junto às instâncias competentes para assegurar a regularidade de sua situação;
- Recomenda-se o uso do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (Seci) para esclarecer dúvidas sobre a possibilidade do exercício das atividades privadas;
- Participação em capacitações relacionadas ao tema e divulgação dos documentos que regulam a carga horária docente e as permissões para as atividades esporádicas.

# 3. ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS

A questão da acumulação de cargos é regida pela Constituição e constitui uma exceção à norma geral, conforme estabelecido nas alíneas "a", "b" e "c" do inciso XVI e no inciso XVII do art. 37 da Constituição Federal. Segundo esse dispositivo, os cargos públicos que podem ser acumulados são:

- Dois cargos de professor;
- Um cargo técnico ou científico com um cargo de professor;
- Dois cargos privativos e regulamentados na área da saúde.

Mesmo nos casos permitidos, é necessário observar a limitação a dois vínculos e comprovar a compatibilidade de horários.

Com a Emenda Constitucional nº 101/2019, foi ampliada a possibilidade de militares acumularem seus cargos estaduais com:

- i) um cargo de professor;
- ii) um cargo técnico ou científico; ou
- iii) um cargo ou emprego privativo de profissionais da saúde, com profissões regulamentadas.

É importante destacar que o recebimento de vencimentos de cargo ou emprego público efetivo juntamente com proventos de aposentadoria (inatividade) é considerado regular apenas quando os cargos que geraram essas remunerações eram acumuláveis durante a atividade.

## 3.1. Indícios e Riscos Identificados



- Incompatibilidade de cargos devido à natureza das funções;
- Incompatibilidade de cargos por exigência do regime de dedicação exclusiva;
- Conflito de horários entre os cargos, resultando em sobreposição de jornadas de trabalho.

## 3.2. Consequências Correcionais e Potenciais Enquadramentos

A acumulação irregular de cargos e empregos públicos sujeita o servidor ao procedimento previsto no artigo 143 da Lei nº 8.112/90, que inclui uma notificação prévia para que o servidor escolha um dos cargos, seguida pela instauração de um processo administrativo disciplinar para apurar e corrigir a situação.

Em casos de acumulação irregular, também se verifica se houve efetiva prestação de serviços durante o período de acumulação. Se for constatado prejuízo no cumprimento da jornada de trabalho, o servidor pode ser obrigado a devolver valores ao erário, devido a possível enriquecimento ilícito, decorrente da falta de prestação de serviços.

### 3.2.1. Descumprimento de deveres funcionais:

- Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas (art. 132, XII, da Lei nº 8.112/90).

### 3.3. Recomendação

- Implementação de medidas rápidas pela área de gestão de pessoas para verificar a regularidade na acumulação de cargos;
- Compartilhamento contínuo da jornada de trabalho do outro vínculo, para garantir a comprovação de compatibilidade de horários;
- Atualização regular das informações sobre a acumulação de cargos junto à área de gestão de pessoas e à chefia imediata;
- Divulgação das informações abordadas e realização de treinamentos para os servidores.

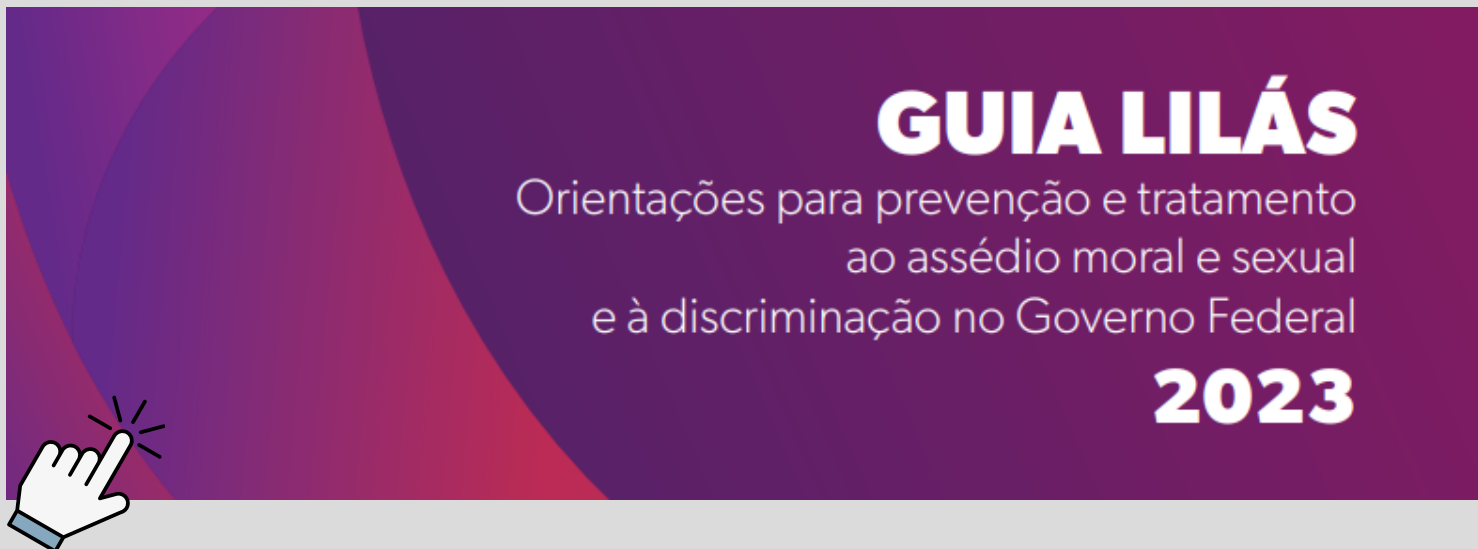
## 4. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se caracteriza pela violação da dignidade ou integridade física ou psicológica de uma pessoa por meio de comportamentos abusivos, como gestos, palavras (orais ou escritas), atitudes ou ações que expõem o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o ambiente de trabalho.

A Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG, publicada em 22 de agosto de 2024, aborda o enquadramento disciplinar do assédio moral e da discriminação no serviço público federal, destacando a falta de tipificação expressa na Lei nº 8.112/90.

A nota propõe definições e critérios para identificar o assédio moral, enfatizando a necessidade de distinguir entre comportamentos inadequados e assédio propriamente dito. Também sugere medidas preventivas e de capacitação para proteger os servidores e assegurar um ambiente de trabalho saudável.

Além disso, Guia Lilás, elaborado pela CGU, oferece orientações sobre como identificar e tratar o assédio moral. Este guia é uma referência técnica para todos os servidores, focando na prevenção e resolução adequada dessas infrações. Clique abaixo para saber mais:



## 4.1. Indícios e Riscos Identificados



- Expor desnecessariamente a conduta de uma pessoa em reuniões técnicas, onde o objetivo não inclui a avaliação comportamental dos servidores;
- Omitir informações essenciais para a execução de tarefas ou deixar de comunicar demandas relevantes à pessoa, comprometendo a resolução adequada da situação;
- Fazer comentários indiscretos e inapropriados sobre a pessoa;
- Isolar a pessoa no ambiente de trabalho, evitando comunicação direta e mostrando indícios de parcialidade em análises e decisões processuais discricionárias;
- Demonstrar desprezo, fazer críticas constantes, ameaçar ou desrespeitar a vida privada, as preferências, ou convicções pessoais ou políticas da pessoa;
- Fazer piadas de caráter sexista ou discriminatório de qualquer tipo;
- Submeter a pessoa a constrangimentos, seja de forma explícita ou sutil, com o intuito de exercer controle ou exibir poder.

## 4.2. Consequências Correcionais e Potenciais Enquadramentos

O assédio moral não deve ser confundido com episódios isolados de animosidade que devem ser tratados no âmbito da gestão. Quando as condutas ultrapassam questões comportamentais que podem ser ajustadas pela gestão, dependendo da gravidade e da violação de direitos, elas podem ser classificadas como infrações administrativas graves, podendo levar a penalidades severas, incluindo a demissão.



Tais condutas podem ser enquadradas como inobservância de deveres funcionais, prática de atos proibidos, ou até mesmo como improbidade administrativa, dependendo das especificidades de cada caso.

#### 4.2.1. Descumprimento de deveres funcionais:

- Tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).
- Promover manifestação de apreço e despreço na repartição (art. 117, inciso V, da Lei nº 8.112/90);
- Atribuir a servidor tarefas estranhas ao cargo que ocupa (art. 117, inciso XVII, da Lei nº 8.112/90);
- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (art. 117, inciso IX, da Lei nº 8.112/90);
- Incontinência pública e conduta escandalosa (art. 132, inciso V, da Lei nº 8.112/90).

Diante dos enquadramentos mencionados, a Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG estabelece que, conforme os enquadramentos das condutas analisadas, as sanções disciplinares podem variar significativamente. Elas vão desde a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), se os requisitos forem atendidos, até a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), que pode culminar na imposição de penalidades mais severas, incluindo a demissão do servidor envolvido.

## 4.3. Recomendação

- Prevenção e combate ao assédio moral e discriminação, por meio de ações voltadas à sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento relacionados ao tema.
- Recomenda-se que o termo "assédio moral" seja utilizado **apenas para condutas graves**, que impliquem o uso indevido do cargo para causar grave humilhação, ofensa à dignidade, ou dano à saúde psicológica da vítima.
- Para casos menos graves, sugere-se a aplicação de penalidades de advertência ou suspensão de até 90 (noventa) dias. Já para condutas graves, como assédio moral, deve-se aplicar sanções mais severas, incluindo a penalidade expulsiva.
- Pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não envolvam ofensas ou desrespeito a deveres funcionais, não devem ser objeto de atenção disciplinar ou atuação correcional.
- Cabe aos gestores criar espaços para a avaliação do clima organizacional, promovendo intervenções baseadas no diálogo e na participação ativa de todos os envolvidos.
- Reflexão cuidadosa ao utilizar palavras ou expressões que possam ser mal interpretadas pelos ouvintes.

## 5. CONDUITAS DE NATUREZA SEXUAL/ ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido como um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual que a vítima considera desagradável, ofensivo e impertinente, caracterizado pela ausência de consentimento da pessoa assediada. A Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, emitida em 11 de dezembro de 2023, ilustra condutas que, **a depender da gravidade do caso concreto**, podem caracterizar assédio sexual, tais como:

- Conversas indesejáveis e sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não consentido;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes e pressão para encontros ou saídas;
- Exibicionismo e criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, gestos ou palavras de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado e chantagem relacionada à permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças de represálias, como a perda do emprego;
- Comentários comprometedores sobre a aparência ou personalidade da vítima;
- Contato físico além do formal, como toques, beijos ou abraços sem consentimento;
- Insistência em comportamentos anteriores, especialmente em contextos de hierarquia ou diferença de gênero.

A Advocacia-Geral da União (AGU) também desenvolveu ações para prevenir e combater o assédio sexual na Administração Pública Federal, culminando na elaboração do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, com força vinculante a partir do despacho presidencial publicado em 6 de setembro de 2023. Este parecer estabeleceu que o assédio sexual e outras condutas que violam a dignidade sexual são passíveis de demissão.

Além disso, condutas de conteúdo sexual menos graves, que deterioram o ambiente de trabalho, como certas piadas ou conversas inadequadas, também devem ser corrigidas proporcionalmente, podendo ser aplicados Termos de Ajustamento de Conduta em casos específicos. Assim, a Administração Pública deve combater tanto infrações graves, puníveis com sanções expulsivas, quanto aquelas de menor reprovabilidade.

## 5.1. Indícios e Riscos Identificados



- Postagem de conteúdos impróprios nas redes sociais, mesmo que o perfil seja privado, se acessível a alunos e servidores;
- Realização de condutas inadequadas dentro ou fora da sala de aula, como discussões de temas com conotação sexual, comentários sobre a aparência física de alunos e servidores, compartilhamento de detalhes da vida íntima e sexual, e contato físico não consentido, entre outros;
- Envio de mensagens por WhatsApp e redes sociais com conteúdo sexual, incluindo convites indesejados, solicitação de fotos e outras vantagens de natureza sexual.

## 5.2. Consequências Correcionais e Potenciais Enquadramentos

A prática de condutas de natureza sexual pode resultar na abertura de um processo correcional para investigar a responsabilidade do servidor.

### 5.2.1. Descumprimento de deveres funcionais nos casos de “outras condutas de conotação sexual”:

- Observar as normas legais e regulamentares (art. 116, III, da Lei nº 8.112/90);
- Conduta incompatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei nº 8.112/90).
- Tratar com urbanidade as pessoas (art. 116, inciso XI, da Lei nº 8.112/90).

### 5.2.2. Descumprimento de deveres funcionais nos casos de “assédio sexual”:

- Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/90);
- Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição (art. 132, V, da Lei nº 8.112/90).

Se houver evidências, a conduta pode ser classificada como leve ou moderada, resultando na imposição de penalidades como advertência ou suspensão de até 90 (noventa) dias, podendo ser proposto um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), desde que cumpridos os requisitos.

Nos casos de indícios de assédio sexual, será instaurado um Processo Administrativo Disciplinar, que poderá culminar na imposição de penalidades mais severas, incluindo a demissão do servidor envolvido.

## 5.3. Recomendação

- Qualquer pessoa que tome conhecimento de condutas de natureza sexual deve reportá-las às instâncias competentes para a devida investigação, conforme previsto no artigo 143 da Lei n. 8.112/90.
- Quando as condutas de natureza sexual envolvem menores, é prioritário comunicar os responsáveis legais, o Conselho Tutelar e/ou a autoridade policial para possível investigação criminal.
- Sempre que possível, o campus deve oferecer suporte psicológico às vítimas dessas condutas, por meio do acolhimento pela psicóloga institucional.
- Conforme a Lei n13.431, de 4 de abril de 2017, as vítimas de condutas de natureza sexual devem ser ouvidas de maneira a evitar a revitimização.
- Durante o Processo Administrativo Disciplinar, as vítimas menores devem ser ouvidas através de Escuta Especializada, com o apoio das psicólogas institucionais.
- Se a vítima se sentir constrangida em depor na presença do investigado, este poderá ser solicitado a se retirar da sala, permitindo que o depoimento seja acompanhado por um procurador constituído ou defensor dativo.
- A gravação ambiental sem consentimento é permitida como meio de prova em casos de crimes sexuais.

- A palavra da vítima tem grande valor probatório na apuração dessas condutas, desde que seja verossímil com os fatos relatados, dado que tais infrações são geralmente cometidas de maneira clandestina.
- Condutas de conotação sexual não exigem repetição; um único episódio pode configurar a infração.

# CONCLUSÃO

Na esfera administrativa, a atuação da Corregedoria é vista como o "último recurso" quando as medidas adotadas no âmbito da gestão se mostram insuficientes para restabelecer a ordem interna.

Como parte integrante do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), sua missão institucional inclui a promoção de iniciativas preventivas e o desenvolvimento de ações que contribuam para a melhoria da gestão na Administração Pública, conforme estabelecido pela Portaria Normativa nº 27/2022/CGUNE/DICOR/CRG.

Nesse contexto, a prevenção e o combate às infrações disciplinares no âmbito do Instituto Federal Catarinense (IFC) orienta a atuação correcional.

Este material foi elaborado para auxiliar a mitigação de riscos e a implementação de medidas corretivas na atuação dos gestores e demais agentes do IFC.

Acreditando que a prevenção pode se revelar mais eficaz do que a aplicação de sanções disciplinares, é essencial a ampla disseminação desta cartilha entre os servidores de todo o IFC.

## Contatos:



corregedoria@ifc.edu.br



[www.corregedoria.ifc.edu.br](http://www.corregedoria.ifc.edu.br)