

4. QUANDO ACIONAR A CORREGEDORIA



- ✓ **Indícios de irregularidade disciplinar:** qualquer evidência de possível violação de conduta.
- ✓ **Possível assédio moral ou conduta inadequada:** situações que afetem o ambiente de trabalho e o respeito mútuo.
- ✓ **Descumprimento de normas:** violação de políticas internas, procedimentos ou legislação.
- ✓ **Situações que demandem apoio técnico:** quando a complexidade ou a natureza do caso exigir orientação especializada.

Observação: utilizar o canal hierárquico da UP.

5. CONDUTAS ESPERADAS DA CHEFIA



- ✓ **Atuar com respaldo institucional:** priorizar o encaminhamento à Corregedoria antes de aprofundar apurações.
- ✓ **Preservar a discrição:** zelar pela confidencialidade das informações e pela identidade dos envolvidos.
- ✓ **Observar os ritos formais:** adotar as medidas conforme o Regulamento Disciplinar da IMBEL.
- ✓ **Manter atenção aos sinais:** acompanhar situações relevantes, assegurando o devido tratamento.
- ✓ **Comunicar com responsabilidade:** esclarecer que o sigilo será observado nos termos da legislação e das necessidades da apuração.

6. MENSAGEM FINAL

O fortalecimento da integridade institucional configura-se como um compromisso coletivo, pautado no respeito aos limites legais e normativos e na promoção de uma gestão disciplinar equilibrada e segura.

A atuação das chefias é essencial para garantir um ambiente de trabalho ético, seguro e produtivo, promovendo a integridade em todas as unidades.

A Corregedoria permanece à disposição para orientar e apoiar, assegurando que os processos disciplinares sejam conduzidos com transparência, imparcialidade e em conformidade com as normas vigentes.

corregedoria@imbel.gov.br

CORREGEDORIA DA
IMBEL*Guia de Orientação Correcional*

CORREGEDORIA DA IMBEL

A atuação correcional abrange ações de prevenção e apuração, incluindo a análise de denúncias, o juízo de admissibilidade, as apurações e julgamentos, bem como a normatização, o mapeamento de processos, a gestão de informações e a promoção da integridade.

Esse conjunto de atribuições reforça seu papel estratégico no fortalecimento da governança, na orientação das chefias e na identificação de riscos institucionais.

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO CORRECIONAL PARA CHEFIAS

Este material tem caráter preventivo e orientador, com o objetivo de apoiar as chefias na condução adequada de questões disciplinares e na promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e alinhado às normas institucionais.

Busca-se contribuir para o fortalecimento da cultura de integridade e para a atuação segura e responsável dos gestores no dia a dia.



1. RESPONSABILIDADES DA CHEFIA

Liderança Ética:		Gestão de conflitos:	
	Promover um ambiente respeitoso, profissional e dentro das normas.		Mediar diálogos de forma ágil, imparcial e preventiva.
Integridade:		Prevenção de abusos:	
	Identificar e comunicar irregularidades imediatamente.		Atuar ativamente contra assédio, discriminação e abuso de autoridade.
Gestão de Pessoal:		Cultura Saudável:	
	Garantir atividades compatíveis com a função e respeitar condições especiais.		Estimular a responsabilidade funcional e o bem-estar coletivo.

2. AUTOAVALIAÇÃO DA GESTÃO DA EQUIPE

DIMENSÃO DE ANÁLISE	PERGUNTAS PARA REFLEXÃO DA CHEFIA
Gestão Disciplinar	- Há ocorrências disciplinares frequentes na equipe? - A chefia sabe quando comunicar à autoridade competente?
Ambiente de Trabalho	- Existem conflitos entre empregados? - Há relatos de assédio ou de tratamento inadequado?
Organização da Equipe	- Funções e lotação dos empregados estão claras? - Há indícios de desvio de função?
Prevenção de Irregularidades	- Empregados conhecem os canais de denúncia? - A chefia precisa de orientação sobre procedimentos disciplinares?
Desafios da Gestão	Quais são as principais dificuldades da chefia na condução da equipe?
Situações Recorrentes	Há problemas que se repetem com frequência?
Medidas Preventivas	Quais ações são adotadas para prevenir conflitos e promover ambiente respeitoso?

3. RISCOS DISCIPLINARES TÍPICOS EM ÁREAS FABRIS

Risco / Situação	Sinais de Atenção	Possíveis Riscos / Consequências	Reflexão
 Relaxamento disciplinar em ambiente de risco	- Tolerância a atrasos/ausências; - Circulação fora das áreas autorizadas; - Baixo controle por parte da chefia; - Informalidade excessiva.	- Acidentes de trabalho - Inobservância de normas de segurança	Há controle disciplinar efetivo?
 Conflitos interpessoais e ambiente deteriorado	- Desentendimentos frequentes; - Formação de grupos; - Evasão da chefia; - Percepção de favoritismo/injustiça.	- Assédio moral - Tratamento desrespeitoso - Fragilidade na liderança	O ambiente é respeitoso? Conflitos são bem geridos?
 Desvio de função e gestão inadequada	- Execução de atividades fora das atribuições do cargo; - Empregados da produção atuando em atividades administrativas; - Distribuição informal de funções.	- Irregularidade administrativa - Pagamento indevido - Reclamações trabalhistas	As funções estão bem definidas e formalmente distribuídas?
 Fragilidade na comunicação de desvios	- Desconhecimento dos canais de denúncia; - Tentativa de resolver internamente; - Receio de comunicar.	- Ocultação de irregularidades - Fragilidade institucional - Ambiente inseguro	Os canais são conhecidos e utilizados?