

**Escola de Governo
do Distrito Federal**

**Secretaria Executiva
de Gestão Administrativa**

Secretaria de Economia



Curso

Mediação de conflitos para gestores e servidores da Administração Pública

Apresentação

A elaboração, a formatação e a revisão do material didático são de responsabilidade da instrutoria.

Escola de Governo do Distrito Federal

Endereço: SGON Quadra 1 Área Especial 1 – Brasília/DF – CEP: 70610-610

Telefones: (61) 3344-0074 / 3344-0063

www.egov.df.gov.br

Escola de Governo
do Distrito Federal

Secretaria Executiva
de Gestão Administrativa

Secretaria de Economia



Curso
Mediação de conflitos para gestores e servidores da Administração Pública

Neide Odete Coutinho Saad

Apresentação

- Quem sou?
- Como posso contribuir para o curso?
- O que espero do curso?
- Quais regras de convivência seriam importantes para aproveitarmos melhor este curso?



Escola de Governo
do Distrito Federal

Secretaria Executiva
de Gestão Administrativa

Secretaria
de Economia



Introdução

Evolução Histórica

Na década de 1960, nos Estados Unidos, ressurgiu o movimento de métodos extrajudiciais, incluindo a mediação.

Mudança de Paradigma

A mediação se destaca pela mudança de paradigma no Estado de Direito, legitimando-se pelo entendimento entre sujeitos.

Definição e Características- Mediação é método extrajudicial com terceiro imparcial.

Características: voluntariedade, confidencialidade, informalidade e decisão pelos participantes.

Princípios Legais

Princípios da Lei nº 13.140/2015 incluem imparcialidade, isonomia, busca do consenso, confidencialidade e autonomia das partes.

Atuação do Mediador

Mediador não autoritário, contribuindo para a reflexão dos envolvidos e comprometido com a imparcialidade.

Voluntariedade e Confidencialidade - Voluntariedade essencial para diálogo e intercompreensão.- Confidencialidade preserva relatos e permite exposição real dos fatos.

Informalidade e Flexibilidade

Informalidade cria espaço democrático.- Flexibilidade adapta-se a peculiaridades de cada caso, sem regras rígidas.

Autocomposição e Busca do Consenso

Mediação busca estreitar relações sociais pelo entendimento mútuo, reconhecendo êxito mesmo sem acordo, mas perpassado pelo diálogo.

Complementaridade à Justiça Judicial

Mediação não busca desobstruir o Poder Judiciário, mas atua como método complementar, conferindo poder aos sujeitos.

Emancipação Social e Inclusão

Objetivo máximo é impulsionar emancipação social, promoção da democracia e prática cidadã.



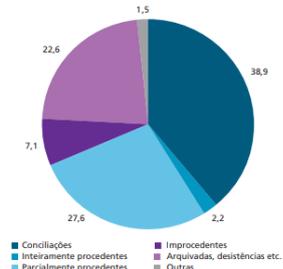
[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](#)

Qual é o papel do gestor ou do líder?

- Funcionários infelizes rendem 18% menos.
- Causam 49% mais acidentes de trabalho.
- Geram 16% menos lucro.
- Aumenta em 37% o absentéismo.

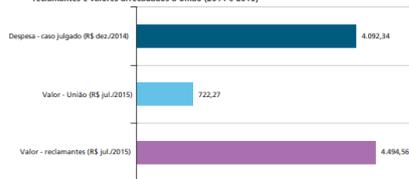
Harvard Business Review

Reclamações julgadas pela JT: primeiro grau (VTs) – resultados (2015)
(Em %)



Fonte: Brasil (2015a, 2015b, 2015c).
Elaboração do autor.
Nota: Base de conhecimento.

GRÁFICO 6
Comparativo: despesas da JT para o julgamento das reclamações, bem como valores pagos aos reclamantes e valores arrecadados à União (2014 e 2015)



Fonte: CNJ (2015) e Brasil (2015a, 2015b, 2015c).
Elaboração do autor.

Não saber lidar com conflitos nas organizações tem um custo muito alto, ocupando, em média, 2 horas por semana de cada funcionário, somando um custo total de 359 bilhões de dólares em horas pagas, 385 milhões de dias úteis. [...]

Global Human Capital Report



Gestão de conflitos

- Qualidades e habilidades de mediação de conflitos já são consideradas por empresários e gestores como essenciais para o trabalho deles.

Segundo a literatura, na busca por soluções alternativas para os conflitos laborais, uma das possibilidades está na implantação da mediação como meio de soluções de conflitos nos locais de trabalho. Isso pode colaborar para o desenvolvimento de uma abordagem preventiva dos conflitos, capaz de evitar que estes sejam direcionados à JT, em que sua resolução é demorada e dispendiosa, para empregados, para empregadores e para o próprio Estado.

- <https://portalantigo.ipea.gov.br/>

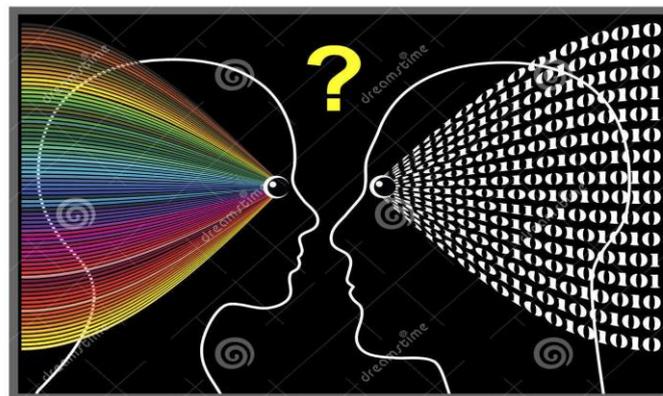
Conflitos

- O que é conflito para você?
- Como você se sente ao enfrentar um conflito?



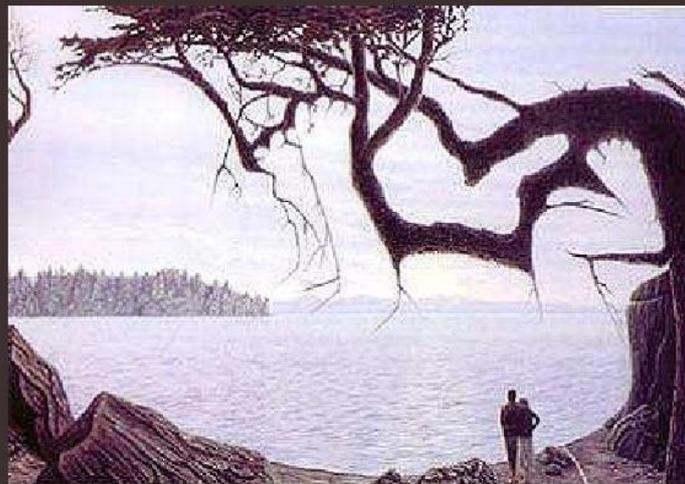
Escalada ou espiral do conflito

O que é?





**PROCURE
O
CASAL.**

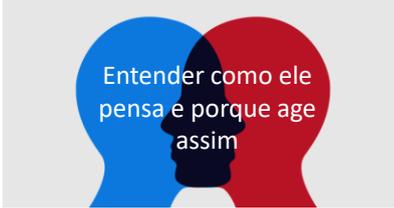


ENCONTRE O BEBÉ.

Não precisamos concordar com a forma que o outro pensa

Precisamos sim

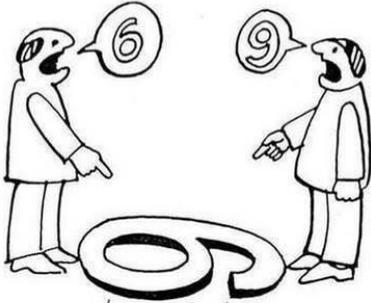
Entender como ele pensa e porque age assim



Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Gestão Administrativa Secretaria de Economia GDF

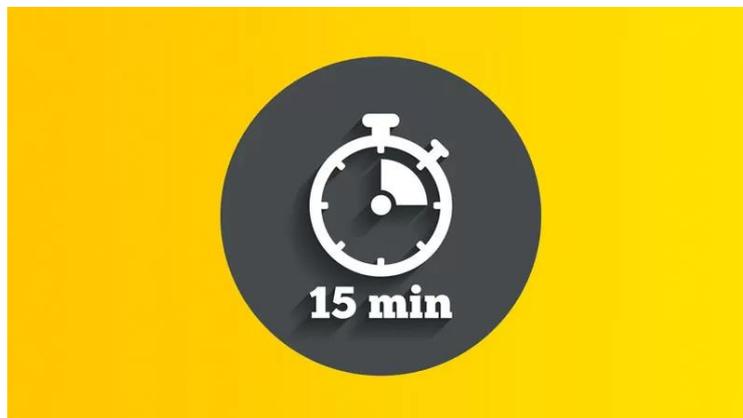
Compreender que há outros pontos de vista é o início da sabedoria.

THOMAS CAMPBELL



bombounowhatsapp.com.br

A vida necessita de PAUSA



Conflito intrapessoal

1. Quem sou eu?
2. Quais são minhas maiores limitações e qualidades?
3. Quais são meus maiores medos?
4. Eles influenciam minha forma de me comunicar?
5. O que é genuinamente importante para mim?
6. O que tenho feito para conquistar o que desejo?
7. Tenho conseguido viver o momento presente?



Conflito interpessoal



Conflito organizacional





Conflito

Negativo

Bem X Mal

Única verdade

Eliminação do outro

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Gestão Administrativa Secretaria de Economia 

Conflito Negativo

A experiência de competição produz:

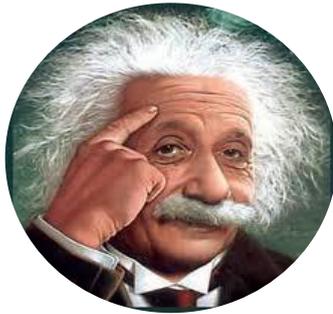


**ESPIRAIS
DESTRUTIVAS**

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Gestão Administrativa Secretaria de Economia 

Conflito e mudança de paradigma

“Você não poderá resolver os problemas que tem hoje... pensando da mesma maneira que pensava quando os provocou.”



Albert Einstein

**Quando há mudança em você,
algo diferente pode acontecer.**

Se eu mudo, logo
o mundo muda e
tudo a minha
volta.

Conflito como OPORTUNIDADE

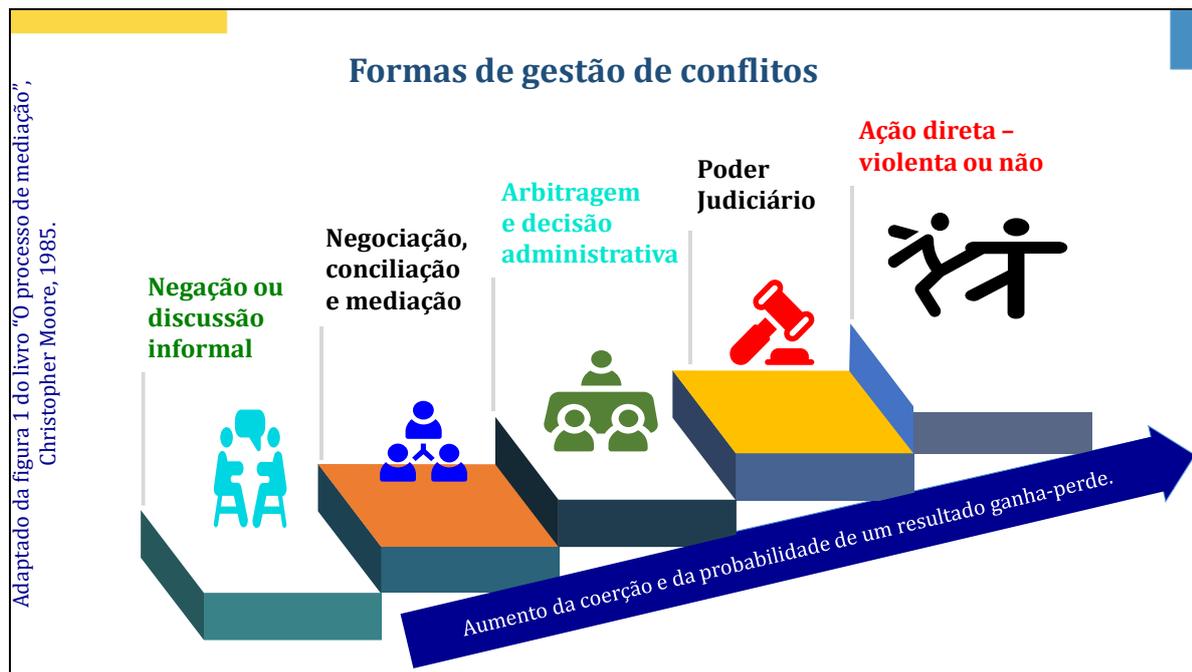
A experiência de
cooperação produz:



**ESPIRAIS
CONSTRUTIVAS**

- "A paz não significa ausência de conflitos, as diferenças sempre estarão lá. Paz significa resolver essas diferenças através de meios pacíficos, através do diálogo, educação, conhecimento e através das formas de compaixão ."





Conceitos de mediação

- Processo;
- Filosofia de vida;
- Forma de agir no mundo.

Mediação como processo

Processo fundamentado no diálogo, na cooperação e na voluntariedade, no qual um terceiro, imparcial capacitado, colabora com os envolvidos para que estes possam chegar à melhor saída possível para o problema que enfrentam.



Diálogo?

Diálogo X Debate

Diálogo	Discussão/debate
Visa abrir questões	Visa fechar questões
Visa mostrar	Visa convencer
Visa estabelecer relações	Visa demarcar posições
Visa compartilhar idéia	Visa defender idéias
Visa questionar e aprender	Visa persuadir e ensinar
Visa compreender	Visa explicar
Vê a interação partes/ todo	Visa as partes em separado
Faz emergir idéias	Descarta as idéias "vencidas"
Busca a pluralidade de idéias	Busca acordos

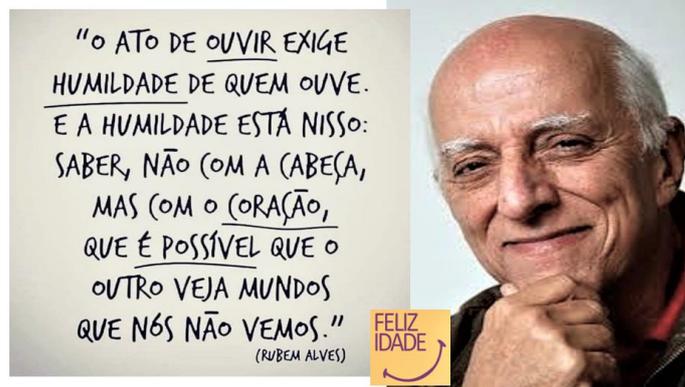
MARIOTTI, Humberto. Diálogo: um método de reflexão conjunta e observação compartilhada de experiência.

Diálogo?

Diálogo X Debate

A diferença estabelecida na comunicação através do **diálogo** é que a intenção **não é advogar, argumentar ou convencer**, mas **perguntar, explorar e descobrir** (PRUITT; THOMAS, 2007). Os processos que usam do diálogo estão preocupados em formar e manter as relações entre as pessoas de forma duradoura e têm as seguintes características: a) **inclusão**, desenvolver o senso de propriedade, de participação no processo, etc.; b) **empoderamento** das pessoas para que possam dirigir seu próprio futuro; c) **aprendizagem no sentido de uma abertura para ouvir e refletir sobre o que os outros dizem**, para que interajam de forma não adversarial; d) **humanidade**: respeitar o outro, desenvolver empatia, assumir responsabilidades tanto pelo problema como pela solução, reconhecer as diferenças e semelhanças e demonstrar capacidade para mudar. A abordagem do diálogo, em resumo, inclui **respeito pelo outro, abertura, empatia e transparência**. (SOARES, 2010).

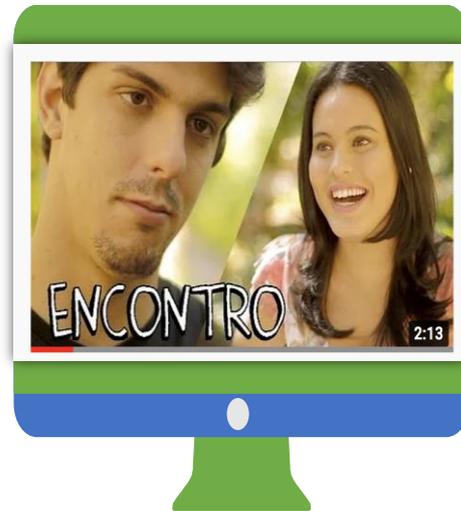
Como dialogar?



Dica de vídeo

Vídeo da Porta dos Fundos

<https://www.youtube.com/watch?v=BxlfjHl9XUE>



Escuta ativa

- Olá!!! tudo bem?
- Como você está hoje?

Escuta ativa

- 1 min de escuta
- +
- Resumo

Escuta ativa

- Vocês conseguiram escutar o outro?
- Interagiram de alguma forma?



Princípios da mediação de conflitos

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

- I. imparcialidade do mediador;
- II. isonomia entre as partes;
- III. oralidade;
- IV. informalidade;
- V. autonomia da vontade das partes;
- VI. busca do consenso;
- VII. confidencialidade;
- VIII. boa-fé.

Lei nº 13.140/2015

Mediação

- Promove relações de confiança e duradouras;
- “Caixa de Ressonância”;
- Menos \$ e desgaste pessoal;
- Informal e flexível;
- Confidencialidade (preserva a imagem);
- Favorece a assunção de responsabilidade;
- Diálogo (evita manipulação e autoritarismo);
- Favorece a participação, cidadania e democracia;
- Voluntário e consciente – cumprimento do acordo “sem traumas”.

- Possibilidade de não chegar a um acordo;
- Mau uso (desvirtuar a mediação) – manipular e favorecer um dos envolvidos;
- Uso da mediação quando são necessárias medidas coercitivas.



Valores da mediação

- a) Democracia e cidadania;
- b) Participação;
- c) Respeito à diferença;
- d) Solidariedade interpessoal e cooperação;
- e) Diálogo;
- f) Responsabilidade;
- g) Não violência.



Conciliação x Mediação

Conciliação

- Fase processual;
- Processo para se **chegar a um acordo**, com a presença de um conciliador, que sugere, aconselha etc.



O papel do mediador

- Criar condições para o diálogo entre os envolvidos;
- Ser sujeito reflexivo;
- Não pode julgar;
- Ter postura profissional condizente com os princípios da mediação e a sua cultura;
- Não pode ser um sujeito binário;

- Ser “guardião” do processo”;
- Considerar o processo como cliente;
- Ter função de “agente da realidade”;
- Propiciar o movimento da conversação;
- Ser coconstrutor de negociação, não de impasses.



Esta Foto de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Ferramentas do mediador

- Comunicação (CNV, perguntas, análise corporal etc.);
- Ambiente/local;
- Técnicas teatrais;
- Construção de cenários hipotéticos;
- *Caucus*.

Algumas ferramentas de mediação

- *Rapport* e acolhimento;
- Fala de abertura;
- Caucus ou reuniões privadas;
- Espaço para a mediação;
- Comunicação Não Violenta;
- Escuta Ativa;
- Reenquadre;
- Perguntas.

Ferramentas do mediador



Linguagem e comunicação

“Não importa o que diga, você deve esperar que o outro lado ouça quase sempre algo diferente.”

Fisher, Ury e Patton

Ferramentas do mediador

Perguntas

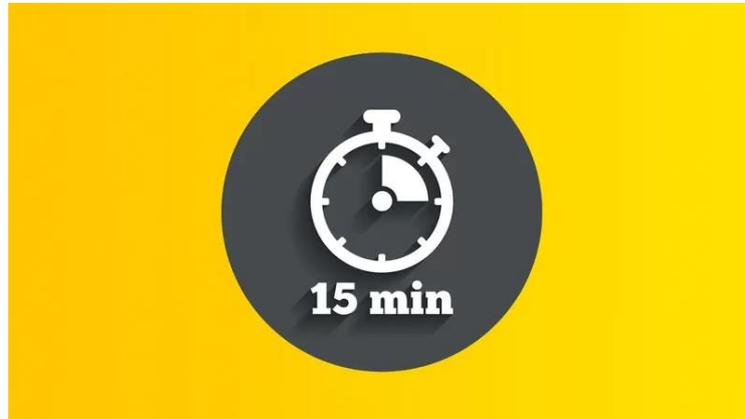
Abertas

- Não podem ser respondidas com sim ou não.
- Partem da curiosidade, permitem que as pessoas saiam de uma posição rígida e falem sobre outras coisas que são importantes.
Ex.: Você pode me contar como se conheceram?

Fechadas

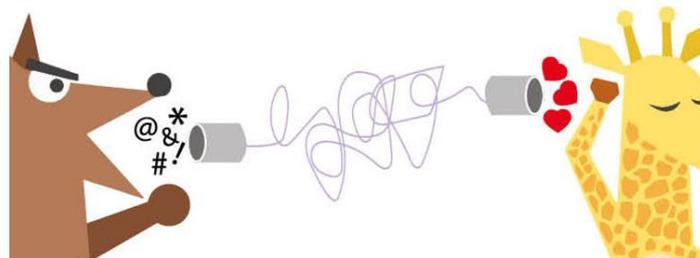
- Confirmar alguma informação, mas devemos ter cuidado para não gerar uma reação. Em geral, não é bom utilizar este tipo de pergunta se quiser promover diálogo.
- Pode ser usada para confirmar ou não uma hipótese de trabalho do mediador. Ela pode ser também estratégica.
Ex.: Qual é o seu nome? Qual é o preço deste lápis?

A vida necessita de PAUSA



Ferramentas do mediador

CNV



Comunicação Não-Violenta e Mediação caminham lado a lado

- Escuta ativa e empática
- Perguntas sem julgamentos
- ABABA – escuta , reflete, confirma
- Validação de sentimentos com empatia (e não só simpatia)
- Autoresponsabilidade
- Busca da conexão
- Cultura de paz

O que é CNV?

- Compaixão;
- Diálogo;
- Empatia (nas duas direções);
- Conexão.



Marshall Rosenberg

Como fazer? Comunicação Não-Violenta



Escuta ativa

- Olá!!! tudo bem?
- Como você está hoje?

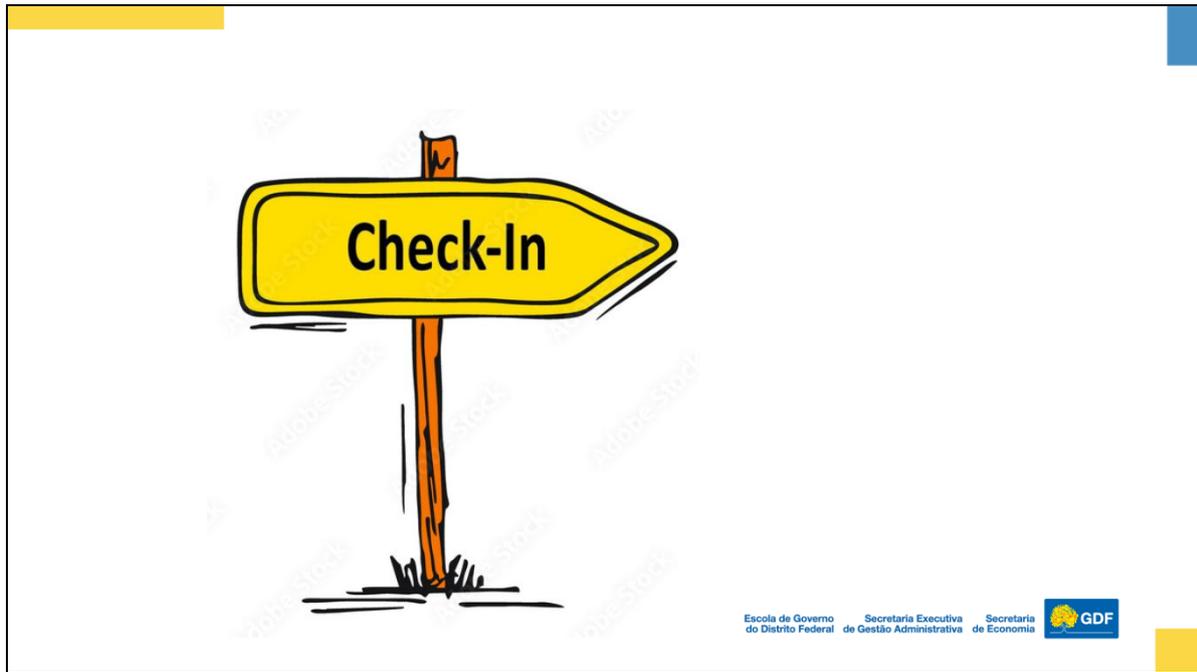
Escuta ativa

- 1 min de escuta
- +
- Resumo

Escuta ativa

- Vocês conseguiram escutar o outro?
- Interagiram de alguma forma?





• Escuta Empática

**"Quando lhe peço que me ouça e você começa a dar conselhos,
você não faz o que eu lhe pedi.**

**Quando lhe peço que me ouça e você começa a me dizer que eu não deveria
me sentir desse jeito, você está passando por cima dos meus sentimentos.**

**Quando lhe peço que me ouça e você sente que deve fazer algo para resolver
meus problemas, você falhou comigo, por estranho que possa parecer.**

**Ouçã! Tudo que peço é que você me ouça.
Não que fale nem faça nada... só me escute.**

(...)

**E, se você quiser falar, espere um pouco pela sua vez".
E eu ouvirei você.**

• *Ralph Roughton*

• FELICIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

- Produzimos mais quando estamos felizes onde trabalhamos;
- Relações são importantes;
- Transparência, confiança e conexão;
- A empatia é uma habilidade poderosa para o engajamento das pessoas no trabalho.
- A EMPATIA conecta-nos com os pensamentos, as emoções e as experiências dos outros.



Comunicação Não Violenta

- Escutar o outro com presença
- Abdicar de opiniões e julgamentos
- Buscar compreender quais são os meus sentimentos
minhas necessidades naquela situação
- Buscar compreender quais são os sentimentos e as
necessidades do outro naquela situação
- Me expressar a partir deste espaço de compreensão



Em vez de vivermos de julgamentos e críticas, devemos ousar, aparecer e deixar que nos vejam. Isso é a coragem de ser imperfeito! Isso é viver com ousadia! Estamos aqui para criar vínculos com as pessoas! Amor e aceitação são necessidades irredutíveis de todas As pessoas.

Brené Brown

 PENSADOR

CNV

Todos NÓS, seres humanos, agimos para atender a necessidades, princípios e valores básicos e universais.

Necessidades

Sentimento indica a necessidade não atendida.

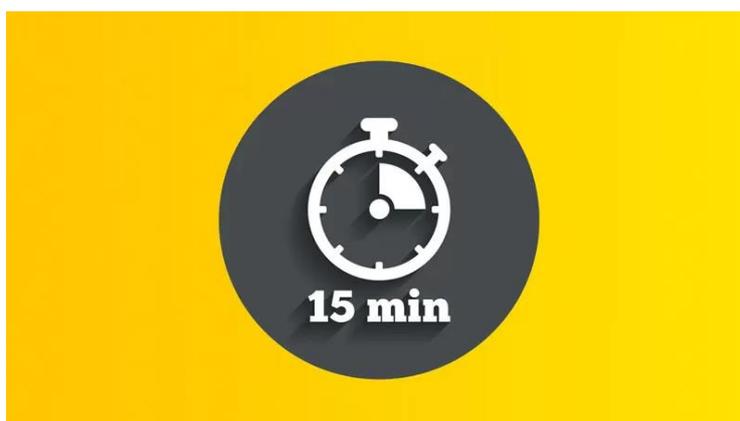
“A violência é a expressão trágica de uma necessidade não atendida.”

Rosenberg

Pedido

- Claro;
- Objetivo;
- Fundamentado na necessidade;
- Respeitando o outro.

A vida necessita de PAUSA



Linguagem polarizadora

Nega a responsabilidade pessoal/avalia o outro/rigidez

“Tenho de fazer isso”, “Tenho de dizer...”, “As regras me obrigam a dizer/fazer isso”.

- **Faz julgamentos e generalizações**

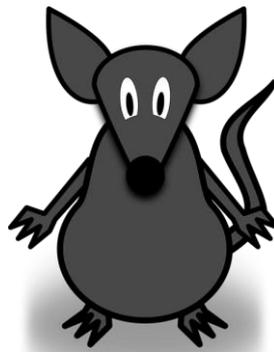
“Fulano é preguiçoso”, “Ele nunca arruma a mesa dele”.

“Ele só vive atrasado”.

- **Fixa posição**

“Tem de ser assim”.

EXERCÍCIO DO RATO



[Esta Foto](#) de Autor Desconhecido está licenciado em [CC BY-NC](#)

Linguagem conciliatória – CNV

- **Autoresponsabilidade/percepções/flexibilidade**

O que penso, sinto e faço são de minha responsabilidade

“Opto por fazer isso”, “Escolho fazer.. porque desejo..”

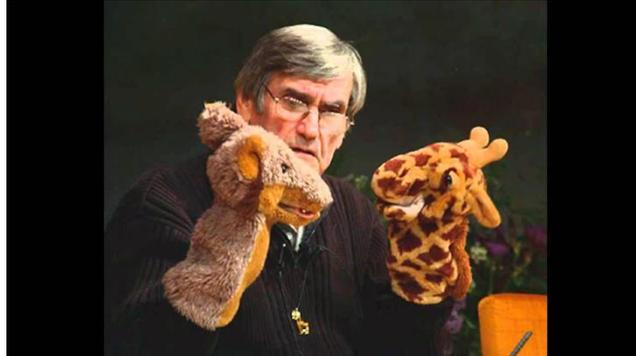
- **Percebo, ouço e vejo – momento e contexto**

“Ontem, você falou que ia lavar as louças e não lavou”

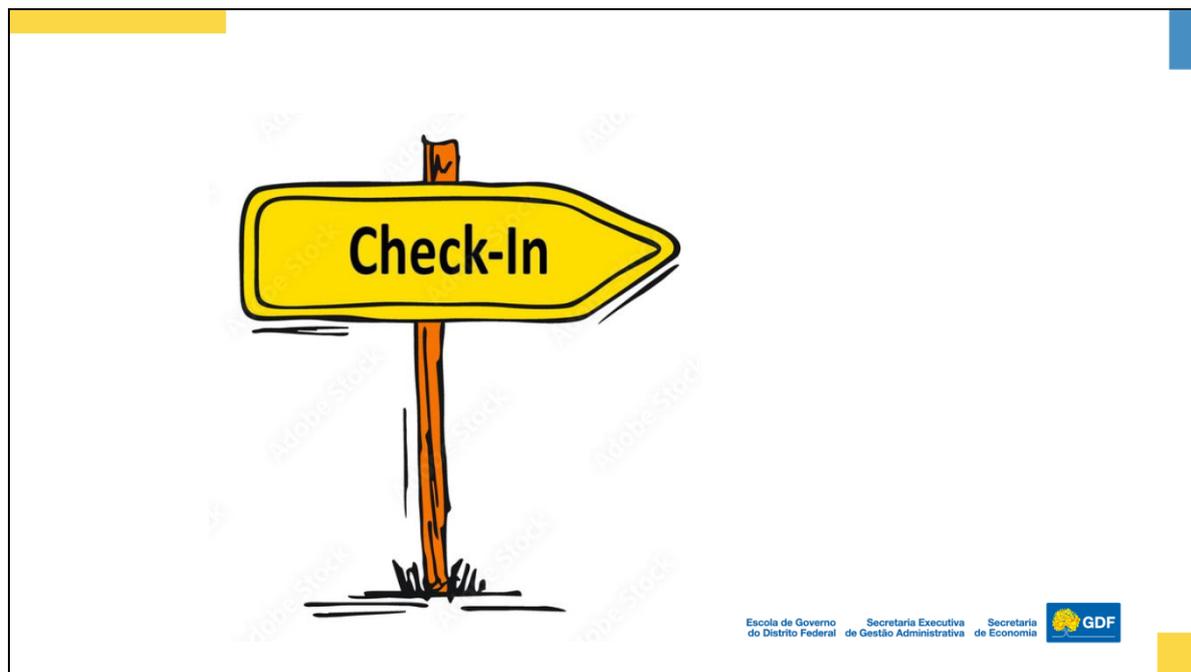
- **Criatividade na satisfação das necessidades**

Descubra como
a CNV pode
transformar
suas interações
diárias!





Adobe Stock | #34844191



Processo de mediação

- Pré-mediação;
- Mediação: declaração de abertura, termo inicial, relatos, resumo, criação da agenda de trabalho, finalização (termo de acordo ou de finalização);
- Monitoramento da situação;
- Atividade reflexiva (“supervisão”).

Fundamentos legais para mediação na Administração Pública

- CF/1988

“[...] fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...]” (vide também o art. 4º, VII).

- Duração razoável dos processos
- Lei nº 13.140/2015
- Lei nº 13.460/2017
- Leis de criação de AR

Mediação na Administração Pública

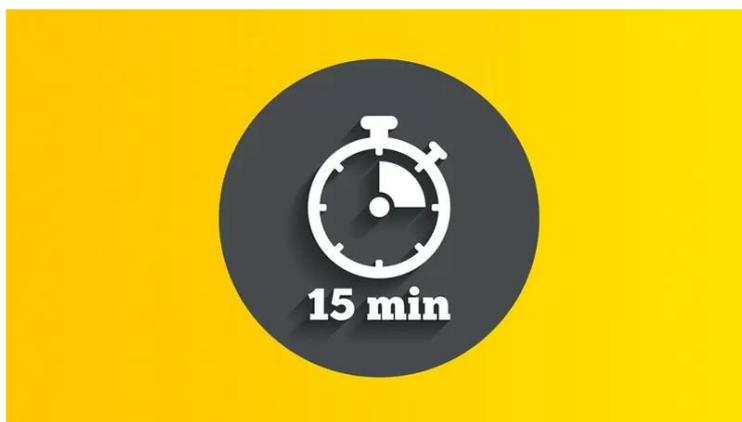
Exemplos

- Serviços públicos prestados (Lei nº 13.140/2015);
- Leis específicas (ex.: infrações ambientais, PNRH);
- Entre servidores – conflitos internos (CGDF – IN nº 02/2016);
- Ouvidoria;
- Gestão de Pessoas.

Mediação na Administração Pública

Exercício

A vida necessita de PAUSA



Princípios que orientam o Procedimento de Mediação de Conflitos na CGDF

Mediadores

Requisitos para desempenhar a função

O mediador deverá ser servidor público efetivo ou empregado público, preferencialmente capacitado para a atividade de mediação.

Impedimentos e suspeição

Aplicam-se aos mediadores as hipóteses legais de impedimento e de suspeição previstas em leis ou regulamentos.

(Impedimento para procedimentos disciplinares)

Instrução Normativa nº 02, de 25/7/2016 – CGDF

Dispõe sobre mediação de conflitos entre agentes públicos como meio de solução de controvérsias.

Art. 5º O mediador será designado pela autoridade máxima do órgão ou entidade, quando não houver Unidade específica de mediação.

[...]

§ 2º Sempre que recomendável, haverá a designação de mais de um mediador.

Art. 12. O mediador deverá alertar os agentes públicos das regras de confidencialidade aplicáveis ao Procedimento de Mediação.

Art. 13. Toda e qualquer informação relativa ao Procedimento de Mediação será confidencial, em relação a terceiros, não podendo ser revelada, em qualquer hipótese, salvo se as partes, expressamente, decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei.

§ 1º Excepcionalmente, por meio de despacho fundamentado, o mediador poderá dispensar a confidencialidade.

§ 2º Os agentes públicos deverão ser comunicados acerca da dispensa de confidencialidade.

Resultados da mediação

Art. 11. Da mediação poderá resultar:

- I. Consenso entre os agentes públicos envolvidos;
- II. Ajuste de Comportamento, por meio do qual o agente público se compromete a cessar a conduta ensejadora do conflito;
- III. Arquivamento da mediação, quando não se alcançar o objetivo de compor o conflito.

§ 1º O Procedimento de Mediação será encerrado com a lavratura do seu Termo Final, quando resultar em consenso ou Ajuste de Comportamento.

§ 2º Na hipótese do inciso III, será elaborado relatório concluindo pelo arquivamento.

Lei Complementar nº 840, de 23/12/2011

Art. 211. Diante de indícios de infração disciplinar, ou diante de representação, a autoridade administrativa competente deve determinar a instauração de sindicância ou processo disciplinar para apurar os fatos e, se for o caso, aplicar a sanção disciplinar.

[...]

§ 4º Os conflitos entre servidores podem ser tratados em mesa de comissão de mediação, a ser disciplinada em lei específica.

Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC)

Instrução Normativa nº 01, de 12/3/2021

Art. 1º Os órgãos e entidades do Poder Executivo Distrital poderão celebrar, nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC), desde que atendidos os requisitos previstos nesta instrução normativa.

§ 1º O TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos.

§ 2º Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 dias, nos termos dos artigos 199 e 200 da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno.

Lei Complementar nº 840, de 23/12/2011

Art. 199. A advertência é a sanção por infração disciplinar leve, por meio da qual se reprová por escrito a conduta do servidor.

Parágrafo único. No lugar da advertência, pode ser aplicada, motivadamente, a suspensão até trinta dias, se as circunstâncias assim o justificarem.

Art. 200. A suspensão é a sanção por infração disciplinar média pela qual se impõe ao servidor o afastamento compulsório do exercício do cargo efetivo, com perda da remuneração ou subsídio dos dias em que estiver afastado.

§ 1º A suspensão não pode ser:

- I. superior a trinta dias, no caso de infração disciplinar média do grupo I;
- II. superior a noventa dias, no caso de infração disciplinar média do grupo II.

§ 2º Aplica-se a suspensão de até:

- I. trinta dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplinar leve;
- II. noventa dias, quando o servidor incorrer em reincidência por infração disciplina média do grupo I.

§ 3º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão pode ser convertida em multa, observado o seguinte:

- I. a multa é de cinquenta por cento do valor diário da remuneração ou subsídio, por dia de suspensão;
- II. o servidor fica obrigado a cumprir integralmente a jornada de trabalho a que está submetido.

§ 4º É aplicada multa ao servidor inativo que houver praticado na atividade infração disciplinar punível com suspensão.

§ 5º A multa de que trata o § 4º corresponde ao valor diário dos proventos de aposentadoria por dia de suspensão cabível.

Instrução Normativa nº 01, de 12/3/2021

TAC - servidor efetivo

§ 3º No caso de servidor público não ocupante de cargo efetivo e de empregado público, o TAC somente poderá ser celebrado nas infrações puníveis com a penalidade de advertência.



Quando o TAC poderá ser celebrado?

Art. 2º O TAC somente será celebrado quando o investigado:

- I. não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;
- II. não tenha firmado TAC nos últimos dois anos, contados desde a publicação do instrumento; e
- III. tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

Parágrafo único. O eventual ressarcimento ou compromisso de ressarcimento de dano causado à Administração Pública deve ser comunicado à área de gestão de pessoas do órgão ou entidade para aplicação, se for o caso, do disposto no artigo 119 da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.

A celebração do TAC será realizada pela autoridade competente para instauração do respectivo procedimento disciplinar.

A proposta do TAC poderá:

- ser oferecida de ofício, pela autoridade competente, até a instauração do respectivo procedimento disciplinar;
- ser sugerida pela comissão responsável pela condução do procedimento disciplinar, até a fase de indiciamento;
- ser apresentada pelo agente público interessado.

Em procedimentos disciplinares em curso, o pedido do TAC poderá ser feito, pelo interessado, à autoridade instauradora, em até 10 dias após o recebimento da notificação de sua condição de acusado.

O pedido de celebração do TAC apresentado por comissão responsável pela condução de procedimento disciplinar ou pelo interessado poderá ser, motivadamente, indeferido.

Nas hipóteses de oferecimento de ofício do TAC pela autoridade competente para instauração do respectivo procedimento disciplinar, será fixado o prazo de 10 dias para a manifestação do investigado.

O que deverá conter o TAC?

- A qualificação do agente público envolvido.
- Os fundamentos de fato e de direito para sua celebração.
- A descrição das obrigações assumidas.
- O prazo e o modo para o cumprimento das obrigações.
- A forma de fiscalização das obrigações assumidas.

As obrigações estabelecidas no TAC poderão compreender, entre outras:

- reparação do dano causado;
- retratação do interessado;
- participação em cursos, visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;
- acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;
- cumprimento de metas de desempenho;
- sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

Qual é o prazo do TAC?

O prazo de cumprimento do TAC não poderá ser superior a dois anos.



Após a celebração do TAC, será publicado extrato no Diário Oficial do Distrito Federal, contendo:

- o número do processo;
- o nome e a matrícula do agente público celebrante (não se aplica às empresas públicas e às sociedades de economia mista);
- a descrição genérica do fato.

A celebração do TAC será comunicada à chefia imediata do agente público, com o envio de cópia do termo, para acompanhamento do seu efetivo cumprimento.

O TAC terá acesso restrito até o seu efetivo cumprimento ou até a conclusão do processo disciplinar decorrente de seu descumprimento.

O TAC será registrado nos assentamentos funcionais do agente público.



Declarado o cumprimento das condições do TAC pela chefia imediata do agente público, **não será instaurado procedimento disciplinar pelos mesmos fatos objeto do ajuste.**

No caso de descumprimento do TAC, a chefia adotará imediatamente as providências necessárias à instauração ou à continuidade do respectivo procedimento disciplinar, sem prejuízo da apuração relativa à inobservância das obrigações previstas no ajustamento de conduta.

A celebração do TAC suspende a prescrição até o recebimento pela autoridade celebrante da declaração, nos termos do artigo 199, inciso I, da Lei nº 10.406, de 10/1/2002.



É nulo o TAC firmado sem os requisitos exigidos na IN nº 01, de 12/3/2021.

A autoridade que conceder irregularmente o benefício dessa instrução normativa poderá ser responsabilizada nos termos dos normativos vigentes.

Já vamos nos despedir... Mas antes...

- Como foi o curso para você?
- Como foi a sua contribuição no curso?
- O que você faria diferente?

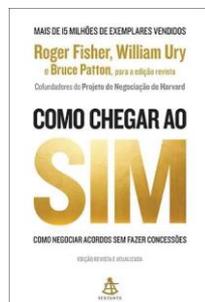
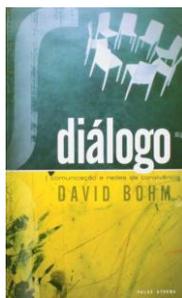


Já vamos nos despedir... Mas antes...

- Como foi o curso para você?
- Como foi a sua contribuição no curso?
- O que você faria diferente?



Referências





Gratidão pela alegria em compartilhar a mediação com vocês!

 Neidesaad2
61 – 9 99962806

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Gestão Administrativa Secretaria de Economia 

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Gestão Administrativa Secretaria de Economia  <http://egov.df.gov.br>