

Protocolo de Gestão de Conflitos de Pessoal do Ministério da Cidadania (PGCP): um novo mi

11. DESCRIÇÃO DA PRÁTICA (limite de 4 páginas, excluídos gráficos, imagens, etc.)

*

A prática em questão diz respeito à criação de um Protocolo de Gestão de Conflitos de Pessoal (PGCP) no âmbito do Ministério da Cidadania, tendo como objetivo principal evitar que divergências e incompatibilidades entre stakeholders do MC tenham repercussão correicional, abrindo a possibilidade de utilização de técnicas de conciliação e mediação no contexto do juízo de admissibilidade correicional.

Alinhando os conceitos sobre conflitos propostos por Berg (2012) e Burbridge e Burbridge (2012) em uma perspectiva correicional, chegamos à conclusão de que os conflitos serão inevitáveis e em muitos casos essenciais à mudança da organização. Partindo dessa perspectiva, se a área correicional estiver qualificada no manejo de técnicas para a adequada gestão desses conflitos, entendendo o chamado "big picture" da situação, é possível que para além de evitar prejuízos para o próprio órgão, em razão da instauração de PAD's custosos para a organização, a COGER pode contribuir no processo de amadurecimento institucional por meio da difusão de uma cultura de diálogo com as partes envolvidas com foco no aprendizado que pode ser extraído daquela situação conflituosa. Não raro os desentendimentos entre os servidores avançam para o campo pessoal e esses casos vão aportar na Corregedoria, seja diretamente ou por meio da ouvidoria. Nesse contexto, a Corregedoria do MC passou a analisar os casos de denúncias envolvendo conflitos sem envergadura disciplinar, seguindo o protocolo a seguir:

- a) Preliminarmente, tenta-se buscar com a Chefia envolvida uma solução dentro do próprio setor, quando as evidências encaminhadas para a corregedoria dão conta de que não foi exaurida a via gerencial. Quando a denúncia é ascendente, ou seja, do subordinado contra o superior, há todo um cuidado na abordagem e tratamento do caso, para que em hipótese alguma haja qualquer tipo de arranhão na hierarquia funcional.
- b) Por outro lado, quando a denúncia tem caráter descendente, da chefia em desfavor de subordinado, a Corregedoria solicita agendamento de reunião com o gestor, onde será prestado assessoramento técnico-Disciplinar à Chefia envolvida, no sentido de esclarecer os direitos e deveres dos servidores, nos termos da legislação;
- c) Uma vez instaurado o procedimento e a sensibilidade da situação assim o requerer, a COGER adota técnicas de mediação ou conciliação na tentativa de evitar a deflagração de procedimentos de natureza disciplinar.

O rito foi formalizado com a edição da Portaria nº 353, de 03 de dezembro de 2019, que regulamentou o PGCP no âmbito da COGER-MC (Anexo 1). Cumpre destacar, por oportuno, que o PGCP não substitui e nem se confunde com o TAC da IN nº 4/2020. Com efeito, ambos os institutos são voltados para a busca de uma solução em que o agente deve se comprometer a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente. Nessa perspectiva, o PGCP é um dos meios em que se poderá chegar ao TAC como fim, caso haja consensualidade entre as partes, já que não há qualquer óbice à celebração de TAC dentro do contexto dialético de administração de conflitos em que é conduzido o PGCP. No PGCP a consensualidade também é uma regra, mas nem sempre ela será obtida, em especial quando as partes tiverem estiverem em posições de pouca

12. HISTÓRICO DE IMPLEMENTAÇÃO (limite de 2 páginas) *

As discussões sobre a implementação de um rito para a gestão de conflitos tiveram início no segundo semestre de 2019, quando a instância colegiada da COGER-MC (formada pelo Corregedor-Geral e os dois Corregedores Adjuntos) deliberou pela adoção do PGCP no âmbito do Ministério da Cidadania-MC, aproveitando-se a curva de experiência adquirida na Agência Nacional de Aviação Civil, onde também foi implementado o mesmo projeto de gerenciamento de conflitos de pessoal, por este mesmo subscritor, que atuava como Corregedor-Geral Substituto naquela Agência.

Vênia para trazer à baila o "Leading Case" que culminou na implementação da prática no âmbito do MC. Conforme se verá, o primeiro caso de resolução consensual de conflitos decorreu de um conflito sem envergadura disciplinar entre uma servidora do MC, a COGER-MC e a FUNASA. Em 10.10.2018, uma servidora do MC foi representada pelo núcleo de saúde da FUNASA (Anexo 2), fundação que realiza as perícias do MC, por falta de urbanidade para com os servidores daquela entidade. O fato ocorreu no mesmo dia em que a referida servidora deveria se submeter a uma perícia médica naquele núcleo de saúde, no entanto, chegou atrasada e a partir daí se instalou uma série de conflitos que desencadeou todos os demais acontecimentos que implicaram a servidora em falta de urbanidade. Feita a proposta de TAC pela COGER, ainda sob os ditames da IN 02/2017 da CGU, a servidora reconheceu a culpa pelos fatos, assinou o respectivo termo e se comprometeu a ajustar sua conduta doravante. A FUNASA foi comunicada do desfecho do caso e assim a servidora retornou àquela Fundação, para a realização da perícia que estava pendente, para homologação de atestados médicos. Ocorre que, ao retornar ao Núcleo de Saúde da Fundação, a servidora não foi atendida, pois lhe foi exigido um indevido pedido de retratação, como condição para a prestação do atendimento (Anexo 3).

Naquele momento, criou-se um imenso conflito entre a COGER e a servidora compromissária, pois, se a celebração do TAC não tinha validade junto à FUNASA, de que lhe valeria ter reconhecido a culpa e assinado aquele documento perante a Corregedoria? Então, foi feita uma composição junto à COGER/FUNASA, para que pudesse ser resolvida aquela questão sem necessidade de uma representação contra a servidora que assinou o Despacho nº 177/2019 SEAIS (Anexo 3), pois, ao fim e ao cabo, estava claro que dar azo aos desentendimentos entre os servidores envolvidos só iria agravar mais e mais o conflito já posto, gerando prejuízos desnecessários tanto para o MC quanto para a FUNASA. Conforme se pode verificar no Anexo 4, a perícia da servidora fora realizada, seus atestados foram homologados e tudo foi resolvido sem deixar que a questão alcançasse contornos desproporcionais ao interesse público.

Historicamente, a Instrução Normativa do novo TAC é posterior à Portaria do PGCP. Ocorre que uma das dificuldades que a gestão correicional enfrentava no uso do TAC era o reconhecimento da culpa pelo agente. Sem embargo de que esse requisito foi retirado a partir da edição da IN nº 4/2020, a experiência tem mostrado que diversas denúncias envolvendo conflitos entre servidores que aportam à Corregedoria não tem envergadura disciplinar de modo que a utilização de um processo comum, sem a natureza correicional

13. RELEVÂNCIA DA PRÁTICA EM RELAÇÃO AOS CRITÉRIOS DO REGULAMENTO (limite de 2 páginas) *

O passivo da COGER tem 8 casos submetidos ao PGCP, sendo que 2 encontram-se em andamento, NUP 71000.046540/2021-11(Reclamação de cidadão relacionada a Auxílio emergencial) e NUP 71000.045599/2021-91 (Representação funcional por desrespeito à Fila de Vacina COVID-19) e os outros 6 (seis) casos já foram concluídos, com total resolução do conflito entre as partes envolvidas, sem necessidade de repercussões na seara disciplinar. Para os fins desta inscrição, devido à limitação de espaço, será utilizada uma amostra de 3 cases, cujos documentos pertinentes serão enviados por e-mail, como anexos, a fim de facilitar a apreciação pela Comissão de Julgamento se a presente prática contribui para o aprimoramento das apurações de responsabilidade de agentes públicos e se traz inovação processual no trato das denúncias relativas a casos sem envergadura disciplinar. À toda evidência, todos os demais casos poderão ser encaminhados, se necessário.

1º Case: NUP 71000.036977/2020-65-Mudança cancelada unilateralmente por servidora. Anexos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11;

2º Case: NUP 71000.073018/2019-97-Utilização indevida de e-mail funcional. (Anexos 12, 13, 14, 15 e 16)

3º Case: NUP 71000.005738/2020-63- Recusa de servidor em trabalhar em Força Tarefa. (Anexos 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 23). A aderência ao aspecto da criatividade e inovação pode ser demonstrada pelo rito totalmente diferenciado do PGCP, conforme se pode verificar na amostra de cases, é inaugurado um processo de natureza não disciplinar, a partir do momento em que se verifica que a denúncia, per si, não traz indícios robustos de materialidade. A partir daí, a Corregedoria de Prevenção tem a missão de entender o "big picture" do caso, a fim de atuar de forma propositiva e preventiva para que o conflito existente possa ter o encaminhamento mais adequado para o atendimento do interesse público e não necessariamente ao das partes. O iter flexível do PGCP foi proposital, a fim de não engessar o procedimento que deve primar pela informalidade e celeridade na busca por uma solução objetiva e de bom senso ao caso concreto. O custo-benefício e a replicabilidade da implementação do PGCP mostram-se bastante viáveis, à medida que foi publicada apenas uma portaria do próprio Corregedor para a formalização do procedimento; o PGCP pode ser finalizado com um relatório, ata ou certidão, dando-se o histórico e a transparência necessários. É mister destacar o potencial da prática no sentido de agregar valor à organização (impactos positivos), a partir de um balanço rápido dos três cases citados supra: no 1º case, foram evitados 2 danos ao erário a saber, o pagamento pela via do reconhecimento de dívida e a instauração de um processo de apuração de responsabilidade, com todos os custos decorrentes. No 2º case, houve contribuição ao aprendizado organizacional, à medida que o servidor foi orientado sobre os limites para utilização do e-mail funcional, não obstante ter lhe sido assegurado o seu direito de opinião (Justiça). No 3º case, foi possível à COGER entender o que realmente estava por trás da suposta recusa atribuída ao servidor e prestar a assessoria correicional adequada à respectiva chefia imediata, qual seja, o encaminhamento do servidor para a perícia médica

14. Local e data *

Brasília-DF, 29.08.2021