



**Prevenção e combate à pressão  
interna ou externa, ilegal ou antiética  
para influenciar agente público**

**Prof. Dr. Giovanni Pacelli**

**O que seria uma pressão interna ou externa para influenciar agente público a proceder de forma ilegal ou antiética?**

# Seria o constrangimento ilegal?

## Decreto-Lei nº 2.848/1940

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, **por qualquer outro** meio, a capacidade de resistência, **a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.**

Pena. Detenção, de três meses a um ano, ou multa.

### **Aumento de pena**

§ 1º As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

# Seria o tráfico de influência?

## **Decreto-Lei nº 2.848/1940**

Art. 332. Solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função.

Pena. Reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada da metade, se o agente alega ou insinua que a vantagem é também destinada ao funcionário.

# Seria o abuso de autoridade?

## Lei nº 13.869/2019

Art. 1º Esta Lei define os crimes de abuso de autoridade, cometidos por agente público, servidor ou não, que, no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, abuse do poder que lhe tenha sido atribuído.

§ 1º As condutas descritas nesta Lei **constituem crime de abuso de autoridade quando praticadas pelo agente com a finalidade específica de prejudicar outrem ou beneficiar a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal.**

§ 2º A divergência na interpretação de lei ou na avaliação de fatos e provas não configura abuso de autoridade.

# Seria o abuso de autoridade?

## Lei nº 13.869/2019

Art. 33. Exigir informação ou cumprimento de obrigação, **inclusive o dever de fazer ou de não fazer**, sem expresse amparo legal:

Pena. Detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem se utiliza de cargo ou função pública ou invoca a condição de agente público para se eximir de obrigação legal ou para obter vantagem ou privilégio indevido.

# Seria o assédio moral?

**Assédio moral:** Condutas graves que impliquem: a) uso indevido das prerrogativas/poderes/ferramentas do cargo com o intuito de causar grave humilhação, afronta à dignidade ou dano à saúde psicológica da vítima; b) a prática de condutas graves, consideradas escandalosas nos termos da lei, o que também envolve a prática de alguma conduta tipificada no código penal como gravemente ofensiva à vítima; e c) a situação de ofensa física. Daí decorre que, configurado o assédio moral nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (**art. 117, IX – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública** –, art. 132, V – Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição – ou art. 132, VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

**Fonte:** Nota técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

# Seria a discriminação?

Discriminação: condutas graves que impliquem: a) conduta tipificada como crime (racismo, injúria racial, homofobia e transfobia); b) conduta grave que seja direcionada diretamente a uma pessoa ou conjunto determinado de pessoas, que se vale de uma condição específica da vítima (etnia, orientação sexual ou de gênero, etc.) com intenção discriminatória, tendo como intuito ou resultado causar humilhação, grave constrangimento ou dano psicológico. Configurada a discriminação nesta perspectiva, impõe-se o enquadramento da conduta como infração disciplinar grave (art. 132, V – *Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição*), em face da qual se obriga a autoridade competente à aplicação de penalidade expulsiva, sem qualquer margem de discricionariedade para dosimetria diversa.

**Fonte:** Nota técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

# **Seriam as outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho?**

Demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

**Fonte:** Nota técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

# Importante

Pequenos conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém **nem desrespeito a deveres funcionais**, não devem ser objeto de atenção da seara disciplinar e da atuação correcional.

**Fonte:** Nota técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG

# Riscos para integridade

Quadro 11: Subcategorias de riscos à integridade previstas na Metodologia de Gestão de Riscos da CGU	
Subcategoria	Descrição
Conduta profissional inadequada	Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Ser influenciado a agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal.
Uso indevido de autoridade	<b>Contra o exercício profissional:</b> atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros. Ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública. Realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante, pressionar servidor a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias (ou seja, sua atividade profissional) em órgãos do próprio Estado, exigindo o cumprimento da lei. Proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.
	<b>Contra a honra e o patrimônio:</b> atentar contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural (no caso, servidor público) ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.

# Conceitos correlatos

Tipologias	A pressão interna ou externa para influenciar agente público a proceder de forma ilegal ou antiética pode estar presente?
Constrangimento Ilegal	Sim
Assédio Moral	Sim
Discriminação	Não
Tráfico de influência	Sim
Abuso de Autoridade	Sim
Outras condutas impróprias nas relações interpessoais de trabalho	Talvez
Conflitos e atritos inerentes às relações de trabalho, que não representam ofensa a alguém nem desrespeito a deveres funcionais	Não

# O que pode ser feito para prevenir e combater tais práticas?



# Eixo prevenção

Formas	Operacionalização
Capacitações de treinamentos	Visa reduzir a propensão do superior ou agente externo em pressionar de forma ilegal/antiética e deixa os subordinados mais atentos.
Gestão do conhecimento (base do conhecimento)	Repositório de informações que facilite a busca de informações.
Canal de denúncias	Proteção ao denunciante, acolhimento e protocolos de afastamento.
Estratégia de comunicação	Abordagens conforme a característica da organização

# Eixo detecção

## Fases

1ª Fase: Identificar processos críticos **sujeitos a divergências técnicas**. Pode-se utilizar como insumo o canal de denúncias e processos existentes da Comissão de Ética e/ou Corregedoria.

2ª Fase: Verificar o quão está mapeado o processo e o grau de discricionariedade.

**O uso de fluxos, checklists, calculadoras de penalidades reduz o grau de interferência interna ou externa.**

3ª Fase: Avaliar o custo/benefício de alterar o processo.

4ª Fase: Aplicar um teste/período piloto.

5ª Fase: Aplicar a alteração de forma definitiva.

# Exemplo de calculadoras

## Calculadora de Penalidade Administrativa



Capturar tela

 **Enquadramentos (0 selecionados)**   **Exibir selecionados**  **Tabela completa**

- Lei 8.112, Art. 116, I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- Lei 8.112, Art. 116, II - ser leal às instituições a que servir;
- Lei 8.112, Art. 116, III - observar as normas legais e regulamentares;
- Lei 8.112, Art. 116, IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- Lei 8.112, Art. 116, V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- Lei 8.112, Art. 116, VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento

**Selecione os enquadramentos para início dos cálculos**

<https://epad.cgu.gov.br/publico/calculadora/calc.html?tipo=pad>

# Eixo remediação

## Fases

1. Acompanhar os casos identificados e que deram entrada na Ouvidoria: definir protocolos de afastamento e de análise prévia (triagem).
2. Acompanhar os casos que deram entrada no Setor de Apuração: definir protocolos de afastamento e de análise preliminar (exame de admissibilidade).
3. Acompanhar os casos que foram aptos na análise preliminar: definir protocolos de afastamento e evitar a prescrição.

GIOVANNI PACELLI  
FRANCISCO NETTO

GUIA DE IMPLEMENTAÇÃO  
DE PROGRAMAS

COMPLIANCE E INTEGRIDADE  
NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO



GIOVANNI PACELLI FRANCISCO NETTO



# COMPLIANCE E INTEGRIDADE NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO

GUIA DE IMPLEMENTAÇÃO  
DE PROGRAMAS

EDITORA  
JusPODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

Prefácio do Prof. Dr. José Matias-Pereira e da  
Especialista Sênior do Banco Mundial Susana Amaral



Inclui 32 PODCASTs  
com experts



- Conceitos Iniciais: Evolução do Compliance e Comparativos com Regras Internacionais.
- Instâncias das Funções de Integridade.
- Implementação e Monitoramento de Programas de Integridade.
- Tópicos Transversais: Estudos Comportamentais e Políticas Públicas de Fomento à Integridade.

Conforme:

- Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).
- Lei 12.813/2013 (Lei de Prevenção de Conflitos de Interesses).
- Lei 12.846/2013 (Lei Empresa Limpa).
- Decretos dos Sistemas Estruturantes Federais.
- Legislações Infralegais Conexas ao Tema.



## GRUPO VIP: Integridade Pública

Grupo do WhatsApp



Faça a leitura ou carregue esse QR code usando a  
câmera do WhatsApp para entrar neste grupo

# Obrigado