

X CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DISCIPLINAR

O CONTROLE DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES NO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Colaboração:

Elcio Sebastião dos Santos

Corregedor Chefe do IPSEMG

PORTARIA Nº 042/2009

Dispõe sobre o sistema de controle das infrações disciplinares, aplicável aos servidores do IPSEMG e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso das competências que lhe são conferidas pelo art. 21, do Decreto nº 43.703, de 17 de dezembro de 2003, e

considerando as disposições pertinentes contidas na Lei nº 869, de 7 de julho de 1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais;

considerando o disposto no Decreto nº 43.673, de 4 de dezembro de 2003, que institui o Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual;

considerando o disposto no § 1º do art. 1º da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal - que preconiza a adoção de mecanismos preventivos e corretivos em situações que possam acarretar impacto nas contas públicas;

considerando que a lei deve ser interpretada em harmonia com o princípio constitucional da eficiência e com os princípios administrativos da economicidade, proporcionalidade e razoabilidade,

R E S O L V E:

Âmbito de aplicação

Art. 1º. Esta Portaria regulamenta o sistema de controle das infrações disciplinares e os procedimentos a serem adotados na instauração, instrução e julgamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares relacionados a servidores do IPSEMG.

X CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DISCIPLINAR

Política de controle

Art.2º. O controle da disciplina dos servidores do IPSEMG é realizado por meio de:

- I – prevenção;
- II – correção;
- III – ajustamento de conduta;
- IV – aplicação de sanções.

Prevenção

Art. 3º. Compete ao Departamento de Desenvolvimento Humano, da Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças, preventivamente, planejar e aplicar, todos os anos, programas de qualificação, atualização e orientação aos servidores para o exercício das suas atribuições, dentro dos padrões da ética e da disciplina, com enfoque na correta interpretação dos seus deveres e a perfeita compreensão das proibições e das responsabilidades.

Reconhecimento

§ 1º - O Departamento encarregado do programa promoverá, até 30 de setembro de cada ano, a identificação de servidores que se destacaram no seu ofício, para que sejam formalmente distinguidos pela Direção Superior com elogios, diplomas e condecorações, a serem inscritos em sua ficha funcional, estimulando, pelo exemplo, a formação de uma consciência coletiva em prol dos valores da ética e da disciplina.

§ 2º - Para efeito do estabelecido no parágrafo anterior, serão levados em conta, na avaliação dos servidores, os seguintes critérios:

- a) assiduidade;
- b) iniciativa;
- c) criatividade;
- d) administração do tempo;
- e) cooperação;
- f) idoneidade moral;
- g) adoção de sistemas de redução de custos ou de melhor aproveitamento de material; ou apresentação de idéias ou projetos que atendam a esses fins;
- h) produtividade e eficiência;
- i) destaque no relacionamento com autoridades, beneficiários e colegas, primando pela urbanidade, cortesia, presteza e qualidade do serviço;
- j) cumprimento exemplar dos deveres;
- k) sensibilidade para as questões de interesse da Instituição.

§ 3º - Para a seleção de que trata o § 1º, o Departamento de Desenvolvimento Humano poderá, entre outros meios de aferição, utilizar avaliações e estatísticas produzidas por outros órgãos e entidades no âmbito do Poder Executivo do Estado e criar mecanismos de consulta aos Poderes Legislativo e Judiciário.

§ 4º - Os elogios, diplomas e condecorações serão formalizados em solenidades, na semana comemorativa ao Dia do Servidor Público, sob a direção

X CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DISCIPLINAR

do Presidente do IPSEMG, ou por autoridade especialmente designada, estimulando a participação coletiva dos servidores e a presença de familiares dos agraciados.

Programa complementar de prevenção

Art. 4º. À Corregedoria, à Auditoria Seccional e à Comissão de Ética compete implantar programa complementar de prevenção, com realização de reuniões setoriais, visando padronizar procedimentos e esclarecer situações de risco.

Sistema de informações

Art. 5º. Para adoção de mecanismos de prevenção e correção, a Corregedoria, o Departamento de Desenvolvimento Humano e o Departamento de Gestão de Pessoal deverão implementar sistema integrado de informações que permitam, estatisticamente, identificar pontos vulneráveis na regularidade dos serviços, tipos de infrações e possíveis causas, além do perfil dos infratores.

Correção

Art. 6º. A correção é a ação imediata e obrigatória dos titulares de Unidades Administrativas, aos quais os servidores estiverem diretamente subordinados, e dos demais gestores, diante das irregularidades cometidas no exercício das funções ou com reflexo nelas, especialmente relacionadas a erro de interpretação de ordens ou regras, erro no cumprimento de tarefa, ou erro de postura em relação a autoridades, beneficiários, colegas e terceiros, quando tais ações não configurarem falta leve ou grave.

Comunicações de alerta

§ 1º - A correção é exercida, na primeira oportunidade, pelo esclarecimento verbal; seguindo-se, se necessário, de comunicação escrita, de caráter educativo, em que conste objetivamente o fato e a orientação sobre a forma correta de procedimento.

§ 2º - A comunicação escrita, com possível resposta do servidor, será arquivada por quem a emitiu, dela não podendo resultar aplicação de sanção.

§ 3º - Cópias das comunicações podem ser requisitadas pela Corregedoria e pelo Departamento de Desenvolvimento Humano, para formulação de estudos estatísticos e adoção de medidas preventivas e corretivas.

Notícia de ocorrência

§ 4º - Quando o servidor, devidamente esclarecido na forma do presente artigo, insistir na conduta inadequada, terá o fato comunicado ao titular da respectiva Gerência, com cópia da comunicação escrita, para adoção de medidas disciplinares, junto à Corregedoria.

Notícia direta

§ 5º - Independem de prévia comunicação escrita, podendo desde logo serem noticiadas as ocorrências graves ou as que, pela sua natureza, não possam ser corrigidas na forma dos artigos 6º ou 7º.

X CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DISCIPLINAR

Ajustamento de conduta

Art. 7º. O ajustamento de conduta, fundado no princípio da discricionariedade da ação disciplinar, poderá ser adotado a qualquer tempo quando a infração administrativa disciplinar, no seu conjunto, apontar ausência de efetiva lesividade ao erário, ao serviço ou a princípios que regem a Administração Pública.

§ 1º - Como medida disciplinar, alternativa de procedimento disciplinar e de punição, o ajustamento de conduta visa à reeducação do servidor, e este, ao firmar o termo de compromisso de ajuste de conduta, espontaneamente, deve estar ciente dos deveres e das proibições, comprometendo-se, doravante, em observá-los no seu exercício funcional.

§ 2º - O ajustamento proposto ao servidor dispensa instauração de processo e exclui eventual aplicação de pena, e levará em conta a possibilidade de melhorar o agente e aperfeiçoar o serviço, mediante a compreensão da transgressão por parte do infrator, e da assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, o qual especificará o tempo de duração e as condicionantes a serem cumpridas pelo servidor.

§ 3º - Além das condicionantes expressas no Termo de Ajustamento de Conduta, durante o prazo de vigência de seu acompanhamento o servidor deverá comparecer bimestralmente à Corregedoria, fora do horário de trabalho, para apresentar declaração da chefia imediata, referendada pelo titular da Gerência a que se vincula o servidor, a qual certificará:

I - o cumprimento dos deveres previstos no art. 216 da Lei nº 869, de 1952 e o não cometimento de atos proibidos pelo art. 217 do mesmo dispositivo legal; e

II - o desempenho satisfatório das principais atribuições do cargo e das funções que lhe forem conferidas.

§ 4º - Havendo recusa do servidor em aderir ao ajustamento de conduta, a Corregedoria do IPSEMG dará continuidade ou promoverá instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar a que se referem os artigos 220 e 221 da Lei nº 869, de 1952.

Do prazo de duração

§ 5º - O prazo de duração do acompanhamento do Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser de 1 (um) a 3 (três) anos, conforme a natureza e a gravidade da falta, obedecendo-se à seguinte gradação:

I - nas faltas puníveis com a pena de repreensão, conforme estabelecido no inciso I do art. 244 da Lei nº 869, de 1952, será observado o prazo de até 1 (um) ano;

II - nas faltas puníveis com a pena de suspensão, conforme estabelecido no inciso III do art. 244 da Lei nº 869, de 1952, será observado o prazo de até 3 (três) anos.

§ 6º - O ajustamento de conduta será automaticamente revogado se, no curso de seu prazo, o servidor vier a ser processado por outra falta disciplinar ou se descumprir com as condicionantes estabelecidas no Termo de Ajustamento de Conduta, prosseguindo-se, nestes casos, os procedimentos disciplinares cabíveis.

X CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DISCIPLINAR

Critérios para o ajustamento de conduta

Art. 8º. Para a aferição da conveniência e da oportunidade da adoção da medida, serão considerados, especialmente, os seguintes critérios:

- I – inexistência de dolo ou má-fé na conduta do servidor infrator;
- II – inexistência de dano ao erário ou prejuízo aos beneficiários, colegas ou terceiros, ou uma vez verificado, ter sido prontamente reparado pelo servidor;
- III – que o histórico funcional do servidor e a manifestação de superiores hierárquicos lhe abonem a conduta precedente;
- IV – que a solução mostre-se razoável no caso concreto.

Parágrafo único - O ajustamento de conduta pode ser formalizado antes ou durante o procedimento disciplinar, quando presentes, objetivamente, os indicativos apontados no **caput**, e pode ser recomendado, caso esteja concluída a fase instrutória.

Averiguação prévia

Art. 9º. Para o esclarecimento das condições a que se refere o artigo anterior, poderá o Corregedor determinar averiguação, que consistirá numa coleta simplificada de informações que permitam concluir pela conveniência da medida.

Alcance da finalidade

Art. 10. O Corregedor do IPSEMG deverá considerar sempre a finalidade dessa medida disciplinar, alternativa de processo e punição, valorizando a possibilidade de resultado eficaz, especialmente a reeducação do servidor, mediante a correta e imediata compreensão dos seus deveres e proibições, bem como a melhoria da qualidade do serviço por ele desempenhado, ficando essas condições expressas no compromisso.

Competência

Art. 11. O Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo servidor deve ser acompanhado por advogado constituído ou defensor **ad hoc**, neste caso, especialmente designado para o ato, perante o Corregedor e sua homologação cabe ao Presidente do IPSEMG.

Arquivamento

Art. 12. O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta não será publicado nem registrado em ficha, ficando arquivado na pasta do servidor, junto à Corregedoria.

Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, em Belo Horizonte, aos 29 de junho de 2009.

ANTÔNIO A. CARAM FILHO
– Presidente –