

## FICHA DE INSCRIÇÃO

Órgão/Entidade: Subcontroladoria de Correição do Município de Belo Horizonte – SUCOR/PBH

Titular da Corregedoria: Daniel Martins e Avelar

E-mail: [REDACTED]

Telefones: (31) 32460190 / [REDACTED]

Município/UF: Belo Horizonte/MG

Poder  Executivo ( ) Legislativo ( ) Judiciário

Ente ( ) Federal ( ) Estadual  Municipal ( ) Distrital

Categoria

Administração Direta, Autárquica e Fundacional Federal

( ) Empresas Estatais Federais

( ) Demais entes federais, estaduais, municipais e distritais

## PRÁTICA

**1. TÍTULO:** Ampliação dos instrumentos de aplicação consensual do regime disciplinar

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

A prática consiste na utilização de mecanismos alternativos (substitutivos à aplicação unilateral de sanção disciplinar) e de caráter eminentemente pedagógico nos procedimentos disciplinares, por meio dos quais o órgão correcional tem atuação complementar sob uma perspectiva orientadora, preventiva, que visa, sobretudo, ao reajustamento funcional do agente público.

Antes da implementação da prática, o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte (Lei Municipal n. 7.169/96) apenas previa um único instrumento de aplicação consensual do regime disciplinar (SUSPAD). A ampliação foi realizada em 6 de agosto de 2021, pela Lei Municipal n. 11.300/2021, que alterou o Estatuto dos Servidores Públicos e instituiu novo capítulo intitulado “Da aplicação consensual do regime disciplinar”, abarcando os seguintes instrumentos:

## I - Mediação

A mediação já era realizada pela SUCOR desde 2017, em caráter experimental. Em 2021, a prática foi positivada pela Lei Municipal n. 11.300/21.

Atualmente prevista no artigo 194-A, da Lei Municipal n. 7.169/96, a mediação é utilizada nos casos que envolvam conflitos interpessoais relacionados ao serviço público, verificados entre servidores públicos ou entre eles e munícipes, sempre antes da instauração do processo administrativo disciplinar. Consiste em procedimento voluntário, autocompositivo, com a intervenção construtiva de terceiro imparcial que propicia diálogo entre os envolvidos e oportuniza a construção da melhor solução para o conflito e o resgate da pacificação do ambiente laboral.

A SUCOR possui um Núcleo de Mediação próprio, capacitado e certificado pela OAB/MG para mediar conflitos interpessoais.

Abaixo, segue demonstrativo das mediações realizadas pela SUCOR, desde 2017:



## II - Termo de Ajustamento Disciplinar – TAD

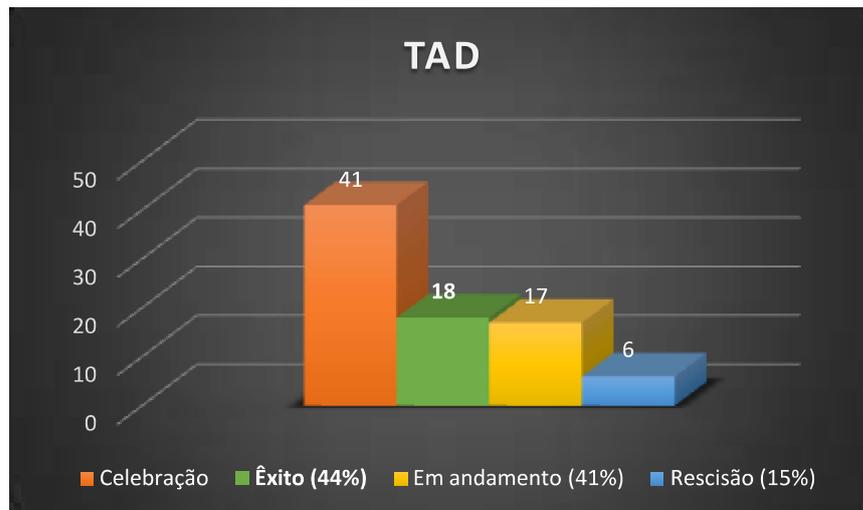
Cabível nos casos de condutas tipificadas como infrações disciplinares puníveis com repreensão, o Termo de Ajustamento Disciplinar, previsto no artigo 194-B, da Lei Municipal nº 7.169/96, é um acordo celebrado com o agente público interessado, por meio do qual este se compromete a ajustar sua conduta, observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente e cumprir condicionantes proporcionais à gravidade do fato e a sua situação pessoal, incluída a reparação de eventual dano.

O agente público que celebrar um TAD com a Administração Pública, deverá cumprir as condicionantes acertadas entre as partes por um prazo estipulado, de 06 (seis) meses a 04 (quatro) anos.

A celebração do Termo de Ajustamento Disciplinar impede a instauração de processo administrativo disciplinar pelos mesmos fatos.

Segue, abaixo, demonstrativo dos Termos de Ajustamento Disciplinar celebrados pela

SUCOR desde a edição da Lei Municipal n. 11.300/21 (06/08/2021):



### III - Suspensão do Processo Administrativo Disciplinar – SUSPAD

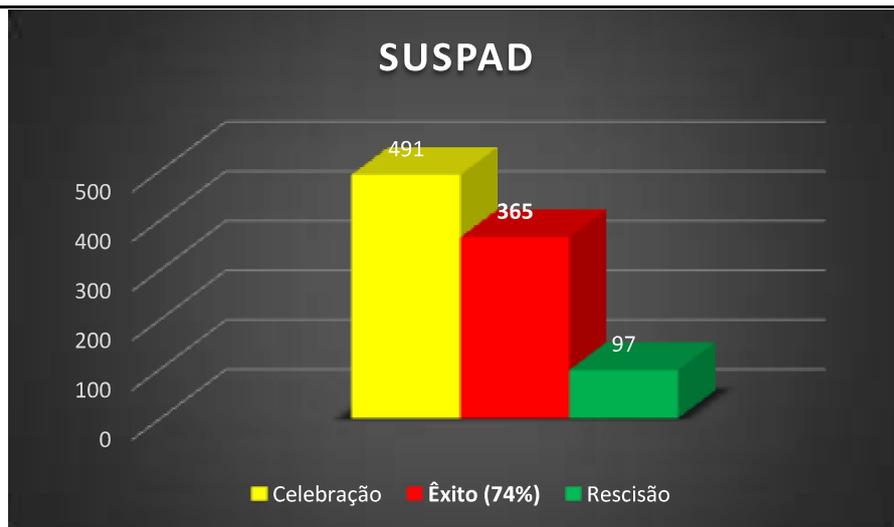
A SUSPAD foi criada ainda em 2007, pela Lei Municipal n. 9.310/07. Atualmente, é prevista nos artigos 194, III e 194-C da Lei Municipal n. 7.169/96, com redação dada pela Lei Municipal n. 11.300/21, para os casos de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo.

A medida privilegia a ação pedagógica ao oferecer ao agente público processado a opção pela suspensão de seu processo, por um prazo de 06 (seis) meses a 04 (quatro) anos, proporcional à gravidade da falta imputada e a sua situação pessoal, durante o qual o beneficiado deverá cumprir as condicionantes acertadas entre as partes. Essas condicionantes compreendem desde a entrega, pelo agente beneficiado, do atestado bimestral de cumprimento dos deveres, de não cometimento de infrações e de desempenho satisfatório das atribuições, devidamente assinado pela chefia imediata, até a reparação de eventuais danos causados à Administração Pública.

Ao término do prazo acertado entre as partes, tendo sido rigorosamente cumpridas, pelo agente público beneficiado, as condicionantes do acordo, é publicada a extinção de punibilidade daquele agente em relação à falta disciplinar a ele imputada no processo suspenso.

Trata-se, portanto, de medida que destaca aspectos humanistas e pedagógicos ao investir na capacidade de recuperação do agente público. Simultaneamente, é adequada aos princípios e parâmetros legais da moderna administração pública, além de propiciar a economia processual.

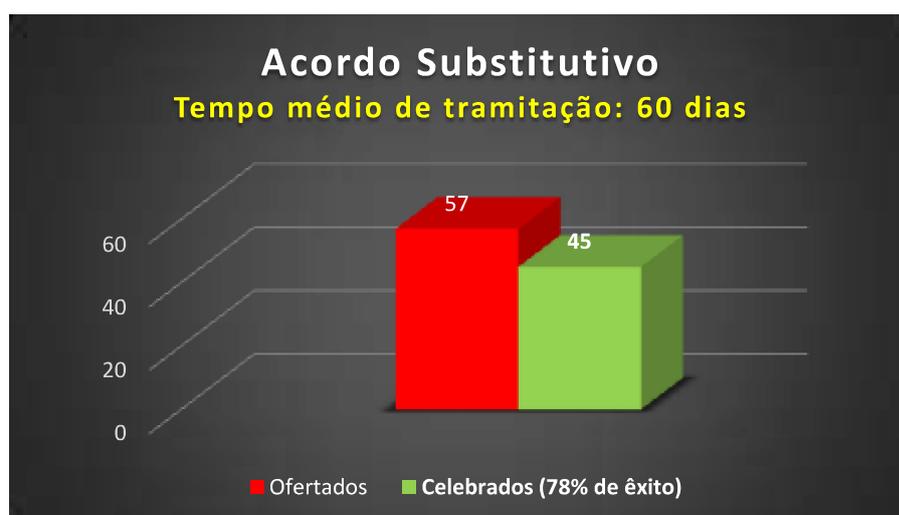
Segue, abaixo, demonstrativo dos acordos de SUSPAD celebrados desde 2018 pela SUCOR:



#### IV - Acordo substitutivo

O acordo substitutivo tem previsão nos Artigos 194-C, IV e 196 da Lei Municipal nº 7.169/96 (inseridos pela Lei Municipal n. 11.300/21), sendo instrumento consensual, voluntário e facultativo, por meio do qual o servidor tem a possibilidade de firmar com a SUCOR acordo para confissão da prática infracional e cumprimento de penalidade disciplinar, necessariamente mais branda do que a que poderia resultar de um PAD. A medida é inspirada no *plea bargaining* (acordo de confissão) do Direito norte-americano. O acordo pode ser celebrado antes da instauração do PAD ou até o término do prazo para apresentação de defesa e o seu principal objetivo é o efeito pedagógico e a possibilidade de reajustamento de conduta do servidor, sem a necessidade de julgamento via PAD.

Segue, abaixo, demonstrativo de acordos substitutivos celebrados desde a edição da Lei Municipal n. 11.300/21 (06/08/2021).



### **3. HISTÓRICO DE IMPLEMENTAÇÃO (limite de 2 páginas)**

Instituída pela Lei Municipal n. 620 de 1957, a Corregedoria-Geral do Município é um dos órgãos mais antigos da Prefeitura de Belo Horizonte. Em 2017, a Prefeitura Municipal de Belo Horizonte passou por reformulação em sua estrutura orgânica administrativa e a Corregedoria-Geral do Município passou então a se chamar Subcontroladoria de Correição – SUCOR.

Com a competência legal de supervisionar e executar as atividades correccionais e disciplinares dos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal, a SUCOR atua também em caráter preventivo e pedagógico, entendendo que o processo administrativo disciplinar não deve ser considerado o único instrumento legítimo de aplicação do regime disciplinar.

Sendo assim, em 2007, a Lei Municipal n. 9310/07 instituiu o primeiro instrumento consensual de aplicação do regime disciplinar no âmbito do Poder Executivo, a Suspensão do Processo Administrativo Disciplinar – SUSPAD. Trata-se de medida aplicável aos casos de infrações disciplinares de impacto reduzido, que oferece ao agente público processado a opção pela suspensão de seu processo disciplinar por um prazo estipulado, proporcional à gravidade da falta imputada, durante o qual deverá cumprir as condicionantes acertadas entre as partes.

Restou então cada vez mais evidente que uma atuação tão-somente sancionatória por parte da Administração Pública não se mostrava adequada à resolução de conflitos, fazendo necessária a implementação de novos instrumentos consensuais, não para suprimir totalmente o processo administrativo disciplinar, mas para complementar a atuação correccional.

A implementação dos instrumentos consensuais de aplicação do regime disciplinar partiu da criação de um Grupo de Trabalho na SUCOR para estudo e aplicação das inovações que alterariam a base legal do município; do diálogo com a Alta Administração, com órgãos e entidades interessados e com sindicatos representantes dos servidores; do encaminhamento de minuta de Projeto de Lei ao Gabinete do Prefeito e do encaminhamento e aprovação do Projeto na Câmara Municipal.

Sendo assim, com a entrada em vigor da Lei Municipal 11.300/21 (06/08/2021), o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais passou a prever a possibilidade de utilização de outros instrumentos consensuais de aplicação do regime disciplinar, além da SUSPAD, como a Mediação, o Termo de ajustamento disciplinar – TAD e o Acordo substitutivo disciplinar. Posteriormente, foi editada a Portaria CTGM 1/2022, que regulamenta tais instrumentos e institui regras procedimentais para a sua utilização.

Ressalta-se que o projeto se iniciou ainda em 2017, antes, portanto, da edição da Lei n. 13.655/2018, que acresceu o art. 26 à LINDB, com cláusula permissiva genérica para a celebração de acordos na Administração Pública. Entende-se que, a partir desse marco, novos instrumentos consensuais podem ser instituídos mediante regulamento, sem necessidade de aprovação de lei em sentido formal.

Por fim, destaca-se que a Lei n. 11.300/21 também promoveu outras importantes

alterações, como a criação do rito sumário e a simplificação do rito ordinário do processo administrativo disciplinar, contribuindo assim para uma maior efetividade na aplicação do regime disciplinar.

#### **4. RELEVÂNCIA DA PRÁTICA EM RELAÇÃO AOS CRITÉRIOS DO REGULAMENTO (limite de 4 páginas)**

##### **Criatividade e inovação**

Segundo pesquisa realizada, o Município de Belo Horizonte é a única entidade do país a ter um sistema legal estruturado de aplicação consensual do regime disciplinar, com a previsão de instrumentos diversos para finalidades diversas (Lei Municipal n. 7.169/96, com as alterações promovidas pela Lei Municipal n. 11.300/21). Além disso, não se tem notícia de outra entidade que utilize o acordo substitutivo para fins de confissão e atenuação da sanção (*plea bargaining*).

##### **Custo-benefício**

A relação custo-benefício é positiva, pois a prática não aumentou o dispêndio de recursos e ainda incrementou os resultados, ampliando, assim, a eficiência administrativa. O sistema de aplicação consensual do regime disciplinar é operado pela mesma equipe que já era responsável pelos processos administrativos disciplinares. Além disso, o treinamento e a certificação em mediação foram obtidos mediante convênio de cooperação técnica com a OAB/MG, sem transferência de recursos.

##### **Impacto da iniciativa/contribuição para a efetividade**

Os resultados apurados demonstram a significativa contribuição dos instrumentos consensuais para a efetividade dos processos de trabalho da SUCOR, com o incremento do efeito pedagógico e a maior celeridade processual.

Conforme demonstrado acima, **o tempo médio de resolução da controvérsia mediante acordo substitutivo é de apenas 60 (sessenta dias)**. A mediação, o TAD e a SUSPAD permitem a resolução da controvérsia e o ajustamento da conduta sem o processamento dos servidores. Essa efetividade dos instrumentos consensuais acaba por diminuir a quantidade e conseqüentemente aumentar a celeridade dos processos administrativos disciplinares.

A medição do indicador de redução do tempo médio de tramitação dos PADs da SUCOR, no Planejamento Estratégico Institucional da Controladoria-Geral do Município, demonstra que esse tempo vem caindo desde 2022, quando a meta inicial estimada de tempo médio de tramitação era de 22,5 meses, a qual foi superada e alcançou o índice de 20,7 meses para os PADs encerrados naquele ano:

### 3.2 - Redução do tempo médio de tramitação dos PAD's

Mede o tempo médio de tramitação dos PAD's encerrados no ano de apuração, considerando-se o intervalo de confiança de 90%

Metas (meses)	2020	2021	2022	2023
			22,5	21,0*
Resultados:			20,7	-

Fonte: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2023/plano-estrategico-institucional-ctgm-2020-2023-3deg-revisao-e-avaliacao.pdf>

Em 2023, a média parcial de tempo de tramitação dos PADs, na SUCOR, é de aproximadamente 14 meses, apresentando a seguinte evolução:



Pode-se afirmar que a aplicação consensual do regime disciplinar gera efeitos, ainda, para além dos processos de trabalho da SUCOR, ao impactar de forma positiva na vida funcional e no ambiente laboral do agente público processado, uma vez que este fica mais propenso ao compromisso de cumprir seus deveres e responsabilidades funcionais, reduzindo o risco da reincidência em infração disciplinar.

#### **Simplicidade e replicabilidade**

A prática pode ser replicada em qualquer órgão público correcional do país sem maiores esforços, pois não demanda aumento do custo, nem exige ampliação dos recursos materiais ou humanos. A sua efetivação é simples, pois depende apenas da alteração da legislação do ente e dos fluxos de trabalho. Ressalta-se que a prática não necessariamente depende de alteração da lei em sentido formal, podendo ser realizada na esfera regulamentar (decreto, portaria), com fundamento diretamente no art. 26 da

LINDB.

### **Aderência a normas e padrões institucionais**

A prática possui aderência às normas e padrões institucionais, uma vez que a atuação consensual da Administração Pública tem sido cada vez mais incentivada pela legislação pátria, notadamente a partir da Lei n. 13.655/2018, que acresceu o art. 26 à LINDB, autorizando a Administração Pública a celebração de compromissos com os interessados para eliminar irregularidade, incerteza jurídica ou situação contenciosa na aplicação do direito público.

A esse respeito, destacam-se, ainda, a Lei n. 8.078/90 que alterou a Lei n. 7.347/85 e criou o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC; a Lei n. 8.884/94 que criou o acordo de leniência no âmbito do CADE; a EC 19/98 que instituiu o “contrato interno” para fins de ampliação de autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta (art. 37, §8º, da CR); a Lei n. 12.846/13, que previu o acordo de leniência para resolução consensual de controvérsias relativas à corrupção; a Lei n. 14.140/15, que trata da mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; a Lei n. 13.964/19 que criou os acordos de não persecução cível e penal; a Lei n. 14.210/21 que alterou a Lei n. 9.784/99 para regular a decisão coordenada; e a Lei n. 14.133/21 (Nova Lei de Licitações e Contratos) que trouxe a possibilidade de utilização de “meios alternativos” para solução de controvérsias no âmbito dos contratos administrativos.

Ressalta-se que a ampliação dos instrumentos consensuais em matéria disciplinar foi discutida no Encontro Nacional de Corregedorias, promovido pela CGU, em Brasília, nos dias 25 e 26 de abril deste ano. O evento teve um painel sobre “Consensualidade no direito sancionador” e a constituição de um Grupo de Trabalho para tratar do tema, em ambos os casos com a participação da SUCOR/PBH.

Destaca-se, finalmente, que a prática aqui inscrita já foi premiada com menção honrosa do Instituto Mineiro de Direito Administrativo em 2023, conforme noticiado no site do Ministério Público de Contas de Minas Gerais (<https://www.mpc.mg.gov.br/mpc-mg-no-xiii-congresso-mineiro-de-direito-administrativo/>).

Belo Horizonte, 15 de setembro de 2023

Declaro que tomei conhecimento do Regulamento do Concurso de Boas Práticas Correccionais - 2023.

DANIEL  
MARTINS E  
AVELAR: [REDACTED]  
[REDACTED]

Assinado de forma  
digital por DANIEL  
MARTINS E  
AVELAR: [REDACTED]  
Dados: 2023.09.15  
15:03:42 -03'00'

---

Assinatura do Representante do órgão ou entidade