

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:

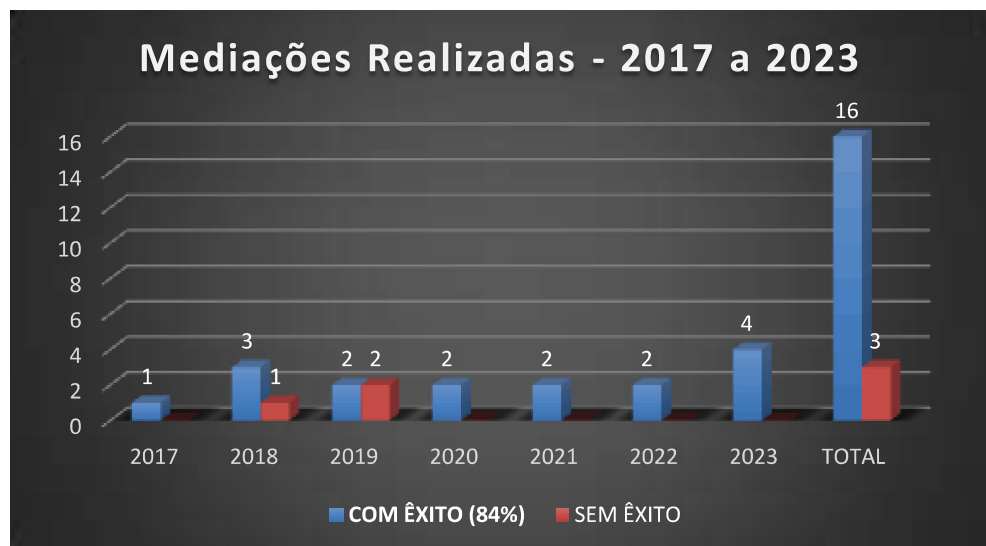
I - Mediação

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

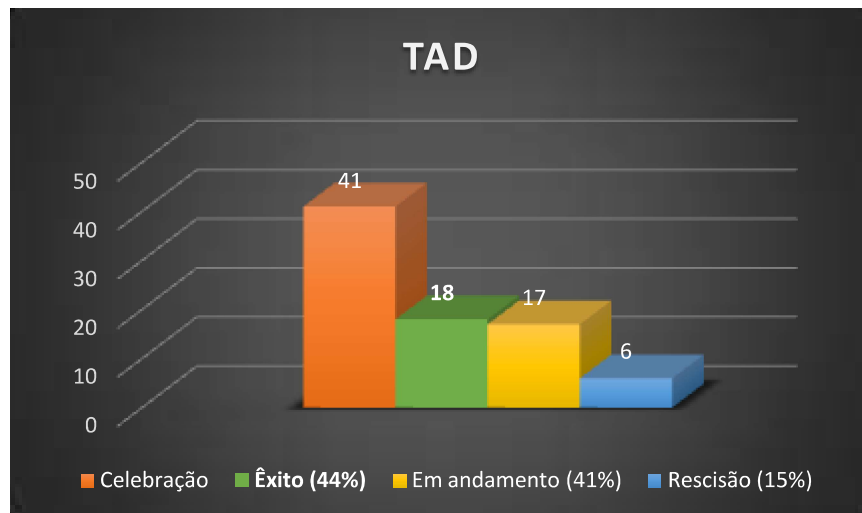
Cabível nos casos de condutas tipificadas como infrações disciplinares puníveis com repreensão, o Termo de Ajustamento Disciplinar, previsto no artigo 194-B, da Lei Municipal nº 7.169/96, é um acordo celebrado com o agente público interessado, por meio do qual este se compromete a ajustar sua conduta, 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

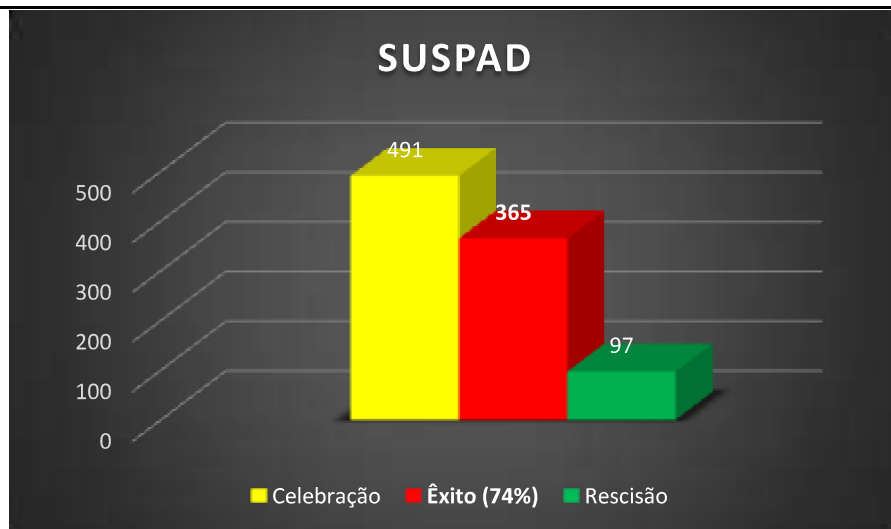
A SUSPAD foi criada ainda em 2007, pela Lei Municipal n. 9.310/07. Atualmente, é prevista nos artigos 194, III e 194-C da Lei Municipal n. 7.169/96, com redação dada pela Lei Municipal n. 11.300/21, para os casos de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo.

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.

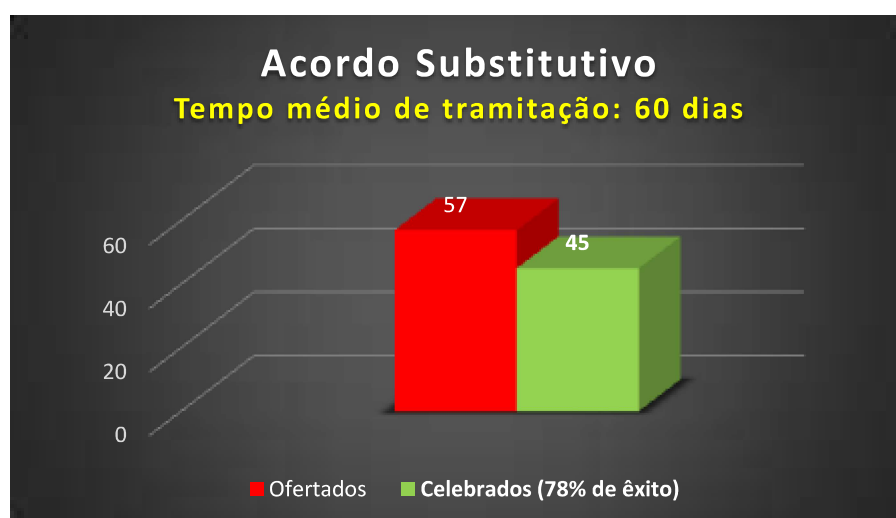
Segue, abaixo, demonstrativo dos acordos de SUSPAD celebrados desde 2018 pela SUCOR:



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