

## RESOLUÇÃO Nº 01, DE 02 DE JANEIRO DE 2024.

### INSTITUI O REGIME DISCIPLINAR A SER APLICADO AOS COLABORADORES DO INSTITUTO JURÍDICO PARA EFETIVAÇÃO DA CIDADANIA E SAÚDE - AVANTE SOCIAL.

A Presidente do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania e Saúde – Avante Social, no exercício de suas obrigações estatutárias e com fulcro no art. 26, incisos II e V do estatuto da organização, considerando a necessidade de zelar pelas boas práticas laborais, pelo patrimônio material e imaterial da entidade, bem como visando colaborar para a formação de uma cultura organizacional forte e ética, que prime pela segurança jurídica da organização e de seus colaboradores, faz saber a todos e a todas das regras que disciplinam a advertência, a suspensão e a demissão por justa causa, bem como os procedimentos aplicáveis para apuração e punição.

#### **Capítulo I** **Das Disposições Gerais**

**Art. 1º**- O Regime Disciplinar do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania e Saúde – Avante Social envolve a observância dos deveres estabelecidos por este Regime e por outras normas estabelecidas pelas instâncias competentes.

**§1º**- As penalidades aplicáveis às violações de deveres são as previstas por este Regime Disciplinar, pelo Estatuto do Avante Social, assegurada observância dos princípios da legalidade, anterioridade, contraditório e ampla defesa.

**§2º**- O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

**§3º** - Qualquer colaborador que tenha anteriormente trabalhado no Instituto e tenha sido condenado em Processo Administrativo Disciplinar, seja no âmbito do Avante Social ou de quaisquer órgãos da Administração Público Municipal, Estadual ou Federal, nos últimos 2 anos será automaticamente impedido de firmar novo contrato de trabalho com o Instituto.

#### **Capítulo II** **Das Penalidades**

**Art. 2º**- Os colaboradores do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania e Saúde – Avante Social estão sujeitos às seguintes penalidades:

I - de advertência;

II - de suspensão;

III - de rescisão contratual sem justa causa;

IV - de rescisão contratual por justa causa.

**Art. 3º**- A advertência será aplicada nos seguintes casos:

I - transgressão de prazos estabelecidos por chefias e em outros instrumentos normativos;

II - não comparecimento a atividades administrativas para as quais tenha sido convocado;

III - ausência injustificada ao serviço;

IV - impontualidade;

V - falta de urbanidade no trato com membros e colaboradores do ambiente de trabalho;

VI - descumprimento de ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

VII - ação ou procedimento incompatível com a regularidade, eficiência e a moralidade do serviço.

**Art. 4º**- A suspensão será aplicada nos casos de reincidência de faltas punidas com advertência e também nas seguintes hipóteses:

I - comportamento culposos de que resulte danos materiais ou pessoais para qualquer colaborador, fornecedor, parceiro ou usuário dos serviços prestados pelo Avante Social;

II - conduta incompatível com a dignidade institucional.

**Art. 5º**- Sem prejuízo das disposições legais pertinentes, a rescisão contratual por justa causa será aplicada na reincidência de faltas punidas com suspensão superior a 30 (trinta) dias e nos seguintes casos:

I - abandono de emprego;

II - falta de assiduidade habitual;

III - improbidade administrativa;

IV - ofensa física, em serviço, a colaborador, fornecedor, parceiro ou usuário de serviços prestados pelo Avante Social, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

V - aplicação irregular de recursos do Instituto;

VI - revelação de segredo do qual se apropriou em razão da função ou emprego;

VII - dilapidação do patrimônio do Instituto;

VIII - corrupção;

IX - utilização do emprego para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função ocupada;

X - uso de pessoal ou de recursos materiais da instituição em serviços ou atividades particulares; XI - procedimento desidioso;

XII - recebimento de propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aplicação irregular de recursos da Instituição;

XIV - desídia no exercício do cargo para o qual foi designado;

XV - descumprimento dos deveres estabelecidos no Código de Conduta, Estatuto da entidade ou norma interna.

**Parágrafo único** - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

**Art. 6º**- Configura abandono de emprego a ausência intencional ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

**Art. 7º**- Entende-se por falta de assiduidade habitual, a falta ao serviço, sem causa justificada, por, no mínimo, 15 (quinze) dias, de maneira interpolada, durante o período de 12 (doze) meses.

**Art. 8º**- Na apuração de abandono de emprego ou falta de assiduidade habitual, será adotado procedimento sumário, observando-se especialmente que:

I - a indicação da materialidade dar-se-á:

a) na hipótese de abandono de emprego, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço;

b) no caso de falta de assiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada;

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do colaborador, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço e remeterá o processo à Presidência da entidade para julgamento.

**Art. 9º**- A pena de suspensão não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

**§1º**- Em qualquer hipótese, a primeira pena de suspensão aplicada não poderá exceder a 15 (quinze) dias e nem ser inferior a 3 (três) dias.

**§2º**- Na hipótese de aplicação da pena de suspensão, por reincidência de falta punida com advertência, esta pena só poderá exceder a 15 (quinze) dias se o colaborador já tiver sido anteriormente punido com suspensão.

**Art. 10º**- São competentes para aplicar as penas referidas no artigo 2º deste Regime, as seguintes autoridades:

I - a chefia imediata, nos casos de advertência;

II - a Coordenação nos casos de suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - a Presidente, nos casos de suspensão superior a 30 (trinta) dias ou de rescisão contratual por justa causa.

**Art. 11º**- A penalidade de advertência será aplicada por escrito e constará do registro funcional do colaborador.

**Parágrafo único** - Será cancelado o registro da penalidade de advertência depois de 2 (dois) anos da aplicação da mesma, desde que o colaborador não tenha cometido qualquer outra infração disciplinar durante esse período.

**Art. 12º**- A penalidade de suspensão terá seu registro cancelado após de 5 (cinco) anos contados a partir da aplicação da mesma, desde que o colaborador não tenha cometido qualquer outra infração disciplinar durante esse período.

**Parágrafo único** - O cancelamento do registro da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

**Art. 13º**- O colaborador que responder a processo administrativo disciplinar só poderá ser dispensado ou pedir demissão após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada, salvo concordância expressa do colaborador competente para dispensa do cargo.

### **Capítulo III** **Do Processo De Sindicância**

**Art. 14º**- A autoridade que tiver ciência de irregularidade dentro do Instituto é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao indiciado a ampla defesa.

**Parágrafo único** - A autoridade que tiver ciência da irregularidade deverá formalizar memorando, ou documento semelhante, descrevendo os fatos de que

tomou ciência e encaminhá-lo a Gerência responsável solicitando abertura de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar.

**Art. 15º**- As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que sejam formuladas por escrito.

**Parágrafo único** - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

**Art. 16º**- A Sindicância decorrerá de irregularidades desconhecida a autoria.

**§1º**- Da Sindicância poderá resultar:

- I - Arquivamento do processo;
- II - Aplicação de sanção disciplinar;
- III - Instauração de processo disciplinar.

**§2º**- O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

**Art. 17º**- A autoridade que tiver ciência de irregularidade, desconhecida a autoria, deverá formular memorando descrevendo os fatos ocorridos, bem como denominando a irregularidade.

**§1º**- O memorando deverá ser encaminhado à Gerência responsável, a qual formalizará o processo de sindicância.

**§2º**- Os autos de processo de sindicância deverão ser encaminhados para a Presidência para averiguar a existência de irregularidade.

**§3º**- Quando o fato narrado não configurar evidente irregularidade, o processo de sindicância será arquivado por falta de objeto.

**Art. 18º**- A Presidência constatando a ocorrência de irregularidade, instaurará comissão, composta por 03 (três) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes, e indicará, dentre eles, o seu presidente.

**Parágrafo único:** A comissão será instaurada a partir de sua publicação.

**Art. 19º**- A comissão de sindicância terá o prazo de 15 (quinze) dias para averiguar os fatos, realizar diligências a fim de apurar a autoria da irregularidade.

**Parágrafo único:** A comissão poderá requisitar empregados e quaisquer documentos a fim de elucidar os fatos.

**Art. 20º-** Após a realização de todas as diligências, a comissão deverá fazer relatório apontando a autoria da irregularidade apurada e ainda a punição a ser aplicada ao autor.

**Parágrafo único -** Se após realizar todas as diligências a Comissão não conseguir constatar a autoria das irregularidades, a comissão deverá formular relatório justificando a impossibilidade de apontar a autoria da irregularidade.

**Art. 21º-** Se o relatório conclusivo da comissão apontar o autor da irregularidade e ainda a penalidade de advertência, os autos deverão ser encaminhados ao Coordenador, Gerente ou chefe imediato do empregado para decisão e posterior aplicação de advertência ou instauração de processo administrativo disciplinar, nos termos do artigo 25, salvo se flagrantemente contrária às provas dos autos.

**Parágrafo único:** Se o relatório conclusivo da comissão desconhecer a autoria da irregularidade, a Gerência determinará o arquivamento do processo, salvo flagrantemente contrária as provas dos autos.

**Art. 22º-** Se o ilícito praticado pelo empregado ensejar a imposição de penalidade de suspensão de até 30 (trinta) dias ou de demissão, a Gerência, obrigatoriamente, determinará a instauração de processo disciplinar.

#### **Capítulo IV** **Do Processo Administrativo Disciplinar**

**Art. 23º-** O processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar a responsabilidade do empregado por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

**Art. 24º-** A autoridade que tiver ciência de irregularidade no Instituto é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado a ampla defesa.

**§1º-** A autoridade notificante enviará comunicado ao suposto transgressor pessoalmente, alternativamente poderá ser enviada uma correspondência com aviso de recebimento (AR) ou comunicação por meios digitais, sobre a instauração do Processo Administrativo Disciplinar.

**§2º-** O suposto transgressor tem 03 (três) dias úteis, a partir do recebimento do comunicado, para apresentar justificativa prévia, a qual deverá ser protocolizada perante o Comitê de Compliance ou por mídia eletrônica com confirmação de recebimento.

**Art. 25º-** Após a apresentação da justificativa prévia ou passado o prazo estabelecido no parágrafo anterior, os autos serão encaminhados a Presidência

do Instituto para o juízo de admissibilidade, o qual poderá determinar o arquivamento ou prosseguimento do Processo Administrativo Disciplinar, no prazo de 10 (dez) dias.

**Art. 26º-** Determinado o prosseguimento do Processo Administrativo Disciplinar, este será conduzido por comissão composta por 03 (três) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes, designados pela Presidência do Instituto, que indicará, dentre eles, o seu presidente.

**§1º-** As atividades desempenhadas pelos participantes da Comissão não ensejarão horas extras, desde que sejam realizadas durante o expediente de trabalho.

**§2º-** Não poderá participar da comissão: o cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo das partes.

**Art. 27º-** A comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

**§1º-** As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado e sigiloso.

**§2º-** A análise prévia e conhecimento dos fatos, fundamentos e provas conditas nos autos pela comissão deverá ser realizada em até 30 (trinta) dias prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

**§3º-** O interessado poderá, na fase de instrução e antes da tomada da decisão, juntar documentos e pareceres, requerer diligências e perícias, bem como aduzir alegações referentes à matéria objeto do processo.

**§4º-** Somente poderão ser recusadas, mediante decisão fundamentada, as provas propostas pelo interessado quando sejam ilícitas ou irrelevantes, considerando os fatos alegados.

## **Capítulo V Do Inquérito**

**Art. 28º-** A fase do Inquérito Administrativo dar-se-á com a publicação do ato que constituir a comissão.

**Art. 29º-** O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurado ao indiciado a ampla defesa, com utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

**Art. 30º-** Os autos de sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

**Art. 31º-** O indiciado será citado por mandado expedido pela Comissão Disciplinar para apresentar defesa escrita, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, assegurando-lhe vista do processo perante a Comissão e ainda ficará notificado para comparecer à audiência a ser designada pela Comissão Disciplinar.

**§1º-** O documento de citação conterá os dados das partes citadas e a infração cometida pelo indiciado.

**§2º-** Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 10 (dez) dias úteis.

**Art. 32º-** Estando o indiciado em lugar incerto e não sabido, o mesmo será citado por edital, publicado em jornal do domicílio do indiciado.

**Parágrafo único:** Após a publicação da citação por edital, o indiciado terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentar defesa.

**Art. 33º-** Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal e/ou não comparecer à audiência designada pela Comissão Disciplinar.

**Parágrafo único:** A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo.

**Art. 34º-** É assegurado ao empregado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de Procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas.

**Art. 35º-** O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

**Art. 36º-** O indiciado poderá indicar até 03 (três) testemunhas para prestar depoimento em audiência.

**Parágrafo único:** A autoridade que requisitou a abertura do Processo Administrativo Disciplinar poderá indicar até 03 (três) testemunhas.

**Art. 37º-** O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

**§1º-** As testemunhas serão inquirias separadamente.



§2º- Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

**Art. 38º-** Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do indiciado.

§1º- No caso de mais de um indiciado, cada um deles será ouvido separadamente e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§2º- O Procurador do indiciado poderá assistir ao interrogatório, bem como a inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

**Art. 39º-** Findada a audiência, a comissão terá 05 (cinco) dias úteis para elaborar relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§1º- O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado.

§2º- Reconhecida a responsabilidade do empregado, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

**Art. 40º-** O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido a Assessoria Jurídica do Instituto para averiguar a legalidade dos autos que compõem o processo, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo único:** O parecer da Assessoria Jurídica será limitado no que tange somente ao controle da legalidade dos autos, sendo-lhe impedido de adentrar no mérito do fatídico, cabendo esse julgamento às autoridades competentes.

**Art. 41º-** Após o parecer da Assessoria Jurídica, os autos do processo disciplinar serão encaminhados à Presidência do Instituto para julgamento.

**Art. 42º-** Verificada a ocorrência de vício insanável, a Presidência do Instituto declarará sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

## **Capítulo VI Do Julgamento**

**Art. 43º-** No prazo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento do processo, a comissão disciplinar proferirá sua decisão.

**Art. 44º-** O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

**§1º-** Reconhecida pela comissão a inocência do empregado, o processo será arquivado.

**§2º-** Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a Presidência poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o empregado de responsabilidade.

**Art. 45º-** O empregado que responder a processo disciplinar só poderá ser dispensado ou pedir demissão, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada.

## **Capítulo VII** **Do Recurso Administrativo**

**Art. 46º-** Das decisões administrativas cabem recurso, em face de razões de legalidade e de mérito.

**Parágrafo único:** O recurso será dirigido à comissão disciplinar julgadora, a qual, se não reconsiderar no prazo de 05 (cinco dias), o encaminhará à autoridade superior, Presidência da Instituição.

**Art. 47º-** O prazo para interposição de recurso administrativo é de 05 (cinco) dias, contado a partir da ciência ou divulgação da decisão proferida pela comissão disciplinar.

**Art. 48º-** O recurso interpõe-se por meio de requerimento no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar documentos que julgar convenientes.

**Art. 49º-** Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo.

**Parágrafo único:** Havendo justo receio de prejuízo de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, a autoridade recorrida ou a imediatamente superior poderá, de ofício ou a pedido, dar efeito suspensivo ao recurso.

**Art. 50º-** O recurso não será conhecido quando interposto fora do prazo.

**Art. 51º-** O não conhecimento do recurso não impede a administração de rever de ofício o ato ilegal, desde que não ocorrida a preclusão administrativa.

**Art. 52º-** A autoridade competente para decidir o recurso poderá confirmar, modificar, anular ou revogar, total ou parcialmente, a decisão recorrida.

**Art. 53º-** Os processos administrativos de que resultem sanções poderão ser revistos, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da sanção aplicada.

**Parágrafo único -** Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da sanção.

## **Capítulo VIII Dos Prazos**

**Art. 54º-** Os prazos começam a correr a partir do dia da ciência oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

**§1º-** Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em sábado, domingo ou feriado.

**§2º-** Para contagem de todos os prazos considerar-se-á somente os dias úteis.

**§3º-** Os prazos fixados em meses ou anos constam-se de data a data. Se no mês do vencimento não houver o dia equivalente aquele do início do prazo, tem-se como termos o último dia do mês.

**Art. 55º-** Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais não se suspendem.

Belo Horizonte/MG, 02 de janeiro de 2024.

**Viviane Tompe Souza Mayrink | Presidente  
Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania e Saúde – Avante Social**