



. Portaria n. 01 de 11 de maio de 2018

Institui o regime disciplinar a ser aplicado aos colaboradores do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania – IJUCI

Dos Fundamentos

Art. 1º. A Presidente do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania - IJUCI, no exercício de suas obrigações estatutárias e com fulcro no art. 15, incisos I e II 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.

Do Regime Disciplinar

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º O Regime Disciplinar do Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania (IJUCI) 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 IJUCI, 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.

Capítulo II

Das Penalidades

Art. 2º - Os colaboradores do *Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania (IJUCI)* estão sujeitos às seguintes penalidades:

- I - de advertência;
- II - de suspensão;
- III - 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 culposo de que resulte danos materiais ou pessoais para qualquer colaborador, fornecedor, parceiro ou usuário dos serviços prestados pelo IJUCI;
- 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 IJUCI, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- V - aplicação irregular de recursos da Instituição;
- VI - revelação de segredo do qual se apropriou em razão da função ou emprego;
- VII - dilapidação do patrimônio da Instituição;
- 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 - dilapidação do patrimônio da Instituição;
- XV - desídia no exercício do cargo para o qual foi designado;
- XVI - descumprimento dos deveres estabelecidos no Código de Ética, 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 4 (quatro) 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. 10 - São competentes para aplicar as penas referidas no artigo 2º deste Regime, as seguintes autoridades:

I - a chefia imediata, nos casos de advertência;

II - o Diretor Executivo nos casos de suspensão de até 30 (trinta) dias;

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

Art. 11 - 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. 12 - 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. 13 - O colaborador que responder a processo administrativo disciplinar só poderá 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 Administrativo Disciplinar

Art. 14 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no *Instituto Jurídico para Efetivação da Cidadania (IJUCI)* é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 15 - As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.
Parágrafo único - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 16 - Sempre que o ilícito praticado pelos colaboradores ensejar a imposição de penalidade igual ou superior à suspensão por mais de 30 (trinta) dias, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Art. 17 - O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de colaborador por possível infração praticada no exercício de suas atividades ou atribuições, ou que tenha relação com as mesmas.

§1.º Os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

§ 2º - Salvo imposição legal, o reconhecimento de firma somente será exigido quando houver dúvida de autenticidade.

§ 3º - A autenticação de documentos apresentados em cópia poderá ser feita pelo próprio IJUCI.

§ 4º - O processo deverá ter suas páginas numeradas seqüencialmente e rubricadas.

§ 5º - 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.

§ 6º - Somente poderão ser recusadas, mediante decisão fundamentada, as provas propostas pelo interessado quando sejam ilícitas ou irrelevantes, considerando os fatos alegados.

§7.º- Os atos do processo devem realizar-se em dias úteis, no horário normal de funcionamento da repartição na qual tramitar o processo, com exceção daqueles cujo adiamento prejudique o curso regular do procedimento ou cause dano ao interessado ou ao IJUCI.

Art. 18 - O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§1.º - No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

§2.º- A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

§3.º- O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Presidente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao setor/chefia onde se originou o processo disciplinar.



Art. 19. Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação e passa a se aplicar a fatos ainda que pretéritos, desde que deles venham as autoridades responsáveis a ter conhecimento somente a partir desta data.

Belo Horizonte, 11 de maio de 2018.

Viviane Tompe Souza Mayrink
Presidente