

GESTÃO CORRECIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO

**FORTALECENDO A INTEGRIDADE
NA EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS**

CONSELHO EDITORIAL



Alexandre G. M. F. de Moraes Bahia
André Luís Vieira Elói
Antonino Manuel de Almeida Pereira
Antônio Miguel Simões Caceiro
Bruno Camilloto Arantes
Bruno de Almeida Oliveira
Bruno Valverde Chahaira
Catarina Raposo Dias Carneiro
Christiane Costa Assis
Cíntia Borges Ferreira Leal
Claudia Lambach
Cristiane Wosniak
Eduardo Siqueira Costa Neto
Elias Rocha Gonçalves
Evandro Marcelo dos Santos
Everaldo dos Santos Mendes
Fabiani Gai Frantz
Fabiola Paes de Almeida Tarapanoff
Fernando Andacht
Flávia Siqueira Cambraia
Frederico Menezes Breyner
Frederico Perini Muniz
Giuliano Carlo Rainatto
Gláucia Davino
Helena Maria Ferreira
Hernando Urrutia
Izabel Rigo Portocarrero
Jamil Alexandre Ayach Anache
Jean George Farias do Nascimento
Jorge Douglas Price
Jorge Manuel Neves Carrega
José Carlos Trinca Zanetti
Jose Luiz Quadros de Magalhaes
Josiel de Alencar Guedes
Juvencio Borges Silva
Konradin Metze
Laura Dutra de Abreu
Leonardo Avelar Guimarães
Lidiane Mauricio dos Reis

Ligia Barroso Fabri
Livia Malacarne Pinheiro Rosalem
Luciana Molina Queiroz
Luiz Carlos de Souza Auricchio
Luiz Gustavo Vilela
Manuela Penafria
Marcelo Campos Galuppo
Marco Aurélio Nascimento Amado
Marcos André Moura Dias
Marcos Antonio Tedeschi
Marcos Pereira dos Santos
Marcos Vinício Chein Feres
Maria Walkiria de Faro C Guedes Cabral
Marilene Gomes Durães
Mateus de Moura Ferreira
Mauro Alejandro Baptista y Vedia Sarubbo
Milena de Cássia Rocha
Mirian Tavares
Mortimer N. S. Sellers
Nígela Rodrigues Carvalho
Paula Ferreira Franco
Pilar Coutinho
Rafael Alem Mello Ferreira
Rafael Vieira Figueiredo Sapucaia
Rayane Araújo
Regilson Maciel Borges
Régis Willyan da Silva Andrade
Renata Furtado de Barros
Renildo Rossi Junior
Rita de Cássia Padula Alves Vieira
Robson Jorge de Araújo
Rogério Luiz Nery da Silva
Romeu Paulo Martins Silva
Ronaldo de Oliveira Batista
Susana Costa
Sylvana Lima Teixeira
Vanessa Pelerigo
Vitor Amaral Medrado
Wagner de Jesus Pinto

Gestão Correcional no serviço público

Fortalecendo a Integridade na Educação de Minas Gerais

Organizadores:

Joana Dar’c Aparecida de Faria Lopes

Marcelo Bahia Cantella

Milena Sampaio de Oliveira Silva

Nathalia Martins Mariz Rezende



DIALÉTICA
EDITORA

EDUCAÇÃO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta edição pode ser utilizada ou reproduzida – em qualquer meio ou forma, seja mecânico ou eletrônico, fotocópia, gravação etc. – nem apropriada ou estocada em sistema de banco de dados, sem a expressa autorização da editora.

Copyright © 2025 by Editora Dialética Ltda.
Copyright © 2025 by Joana Dar’c Aparecida de Faria Lopes, Marcelo Bahia Cantella, Milena Sampaio de Oliveira Silva, Nathalia Martins Mariz Rezende (Orgs.)

EQUIPE EDITORIAL

Editores

Profa. Dra. Milena de Cássia de Rocha
Prof. Dr. Rafael Alem Mello Ferreira
Prof. Dr. Tiago Aroeira
Prof. Dr. Vitor Amaral Medrado

Coordenadora Editorial

Kariny Martins

Produtora Editorial

Júlia Noffs

Controle de Qualidade

Júlia Noffs

Capa

Mariana Reis

Diagramação

Mariana Reis



DIALÉTICA
EDITORA

 /editoradialetica

 @editoradialetica

www.editoradialetica.com

Preparação de Texto

Miguel Sanches

Revisão

Responsabilidade do autor

Auxiliar de Bibliotecária

Laís Silva Cordeiro

Assistentes Editoriais

Luana Consoli
Ludmila Azevedo Pena
Renata Vieira Pontello

Estagiários

Beatriz Mattos
Rayane de Souza Tavares



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

G393c Gestão Correccional no Serviço Público : Fortalecendo a Integridade na Educação de Minas Gerais / organização Joana Dar’c Aparecida de Faria Lopes, Marcelo Bahia Cantella, Milena Sampaio de Oliveira Silva, Nathalia Martins Mariz Rezende. – São Paulo : Editora Dialética, 2025.
400 p.

Bibliografia.
ISBN 978-65-270-6873-0

1. Gestão Correccional. 2. Serviço Público. 3. Educação. I. Organizadores.
II. Título.

CDD-350

APRESENTAÇÃO

O presente livro retrata a iniciativa Núcleo de Correição Administrativa da Controladoria Setorial da Secretaria de Estado de Educação (NUCAD-CSET/SEE) no intuito de honrar seu compromisso para com a correção e a integridade na gestão pública, especificamente no âmbito da educação em Minas Gerais. Intitulado “Gestão Correcional no Serviço Público: Fortalecendo a Integridade na Educação de Minas Gerais”, o livro materializa o trabalho conjunto estabelecido entre a unidade de controle interno e as Superintendências Regionais de Ensino, os quais, ao longo de uma década, vêm empreendendo esforços para promover um ambiente íntegro e correto na Secretaria de Estado de Educação.

A publicação surge em resposta à necessidade urgente de difundir o regime disciplinar a que estão sujeitos os cerca de 200 mil servidores públicos estaduais da educação. A análise dos mais de mil Processos Administrativos Disciplinares (PADs) instaurados pela Secretaria entre 2015 e 2024 revelou que, além de reforçar os deveres e proibições aplicáveis aos servidores, havia um grande valor em compartilhar as boas práticas identificadas pelas comissões de processos administrativos disciplinares. Este livro, portanto, resulta diretamente da experiência dos membros das comissões para com a matéria disciplinar, os quais escreveram os textos ora organizados, com o objetivo de promover uma cultura de responsabilidade e retidão no serviço público.

Mais do que um manual técnico, este livro representa um marco importante tanto para a Secretaria de Estado de Educação quanto para a Controladoria-Geral do Estado. Ele simboliza a continuidade do compromisso firmado há dez anos, quando da criação do

NUCAD-CSET-SEE, de enfrentar e combater a prática de ilícitos no âmbito educacional, sempre com o objetivo de proteger a integridade institucional e assegurar a qualidade dos serviços oferecidos.

Com esta obra, esperamos que todos os profissionais do magistério possam conhecer e reconhecer o seu estatuto, fortalecendo sua compreensão sobre as normas que regem sua conduta. Além disso, almejamos que este livro seja uma ferramenta essencial para a promoção de boas práticas, contribuindo para a prestação de serviços educacionais de excelência para os estudantes de Minas Gerais. Acreditamos que, ao fomentar a conduta ética e o bom comportamento entre os servidores, estamos investindo diretamente no futuro da educação em nosso Estado.

Ressaltamos que esta obra não pretende esgotar todas as informações a respeito o assunto, mas, sim, lançar luz sobre uma temática muito presente na SEE-MG, mas ainda pouco discutida por seus atores. Além disso, os textos não representam necessariamente a posição técnica da Controladoria Setorial da SEE-MG ou da Controladoria-Geral do Estado, mas refletem o posicionamento dos próprios autores. Como mencionado, os autores compartilham suas experiências para enriquecer o debate sobre a importância da atividade correcional e ética à promoção da integridade na administração pública de educação de Minas Gerais.

Nathalia Martins Mariz Rezende
Controladora Setorial da Educação

PREFÁCIO

Em uma sociedade que anseia por justiça e eficiência, a integridade no serviço público é mais que uma virtude, é uma necessidade. A cada escândalo de corrupção ou a cada desperdício de recursos, a confiança nas instituições é corroída, e os maiores prejudicados são os cidadãos, especialmente na área da educação, onde recursos desviados e/ou mal geridos significam oportunidades perdidas para nossas crianças e jovens.

No contexto do serviço público estadual, a importância de uma administração que siga rigorosos padrões éticos e disciplinares é incontestável. Nesse sentido, o presente livro, intitulado *Gestão Correcional no Serviço Público Estadual: Fortalecendo a Integridade na Educação de Minas Gerais*, aborda justamente esse compromisso de Minas Gerais com a integridade, com especial ênfase no regime disciplinar do funcionalismo público estadual.

São seis unidades escritas por servidores comprometidos, experientes e profundamente envolvidos com a prática correcional, consolidando e reconhecendo as valorosas experiências edificadas no âmbito das Comissões Processantes Permanentes da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Este é um esforço coletivo em prol do fortalecimento dos pilares da integridade pública, prevenção e do combate à corrupção, refletindo na incessante busca pela excelência no serviço público do Estado de Minas Gerais.

Este livro surge, portanto, como uma ferramenta indispensável para gestores, servidores e profissionais que atuam no serviço público estadual, sobretudo, na área de educação, ao oferecer orientações

práticas e teóricas que buscam promover uma gestão mais eficaz e ética. Mais do que um guia técnico, é uma chamada para a construção de uma administração pública mais íntegra, comprometida com os valores que norteiam o serviço à sociedade.

Honra-me, sobremaneira, prefaciар uma obra produzida pelo Núcleo de Correição Administrativa da SEE/MG, em especial, neste momento de sua trajetória em que se comemora os 10 anos de sua criação. Que este livro seja um farol para aqueles que acreditam em um serviço público íntegro e eficiente. Como disse Nelson Mandela, 'A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo'. Ao fortalecermos a integridade na educação, estamos semeando as bases para uma sociedade mais justa e próspera. Junte-se a nós nesta jornada! Boa leitura!

Rodrigo Fontenelle de A. Miranda
Controlador-Geral do Estado

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
SERVIÇO PÚBLICO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS.....	19
CLAÚDIA DILLY KALLAS BARCELLOS	
INTEGRIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO: INTRODUÇÃO	33
FRANCIELLE NUNES GARCIA OLIVEIRA	
INTEGRIDADE PÚBLICA: CONCEITOS E RISCOS EM DEBATE	45
MILENA SAMPAIO DE OLIVEIRA SILVA	
INTEGRIDADE EM MINAS GERAIS: CONTEXTO E DESAFIOS	57
PEDRO LUIZ DE JESUS BELETABLA BRAVO	
TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO	65
HELEN LÚCIA DA SILVA & LANA ROGÉRIA DA SILVA	
CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO AGENTE PÚBLICO E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO ESTADUAL ...	79
LANA ROGÉRIA DA SILVA & LILIANA SOUZA DA SILVA SILVEIRA & SOLANGE PEREIRA DA PAZ	

CONDUTA ÉTICA, BOAS PRÁTICAS E PADRÕES DE CONDUTA NO SERVIÇO PÚBLICO	89
LILIANA SOUZA DA SILVA SILVEIRA	
DO CONFLITO DE INTERESSES ENTRE A FUNÇÃO PÚBLICA E ATOS DA VIDA PRIVADA	97
LEONARDO OLIVEIRA DE PAULA	
INTRODUÇÃO AO REGIME DISCIPLINAR NO SERVIÇO PÚBLICO	111
FRANCIELLE NUNES GARCIA OLIVEIRA	
CONTROLES INTERNOS E CORREIÇÃO ADMINISTRATIVA	123
THIAGO SILVA SYRIO VITAL	
PREVENÇÃO, DETECÇÃO E REPORTE DOS ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS	137
MAURO SÍLVIO PEREIRA & VILMAR SILVA PASSOS & ZEILZIA SANTOS DA SILVA	
ILÍCITOS E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS NA LEI ESTADUAL N° 869/1952	147
MAURO SÍLVIO PEREIRA & VILMAR SILVA PASSOS & ZEILZIA SANTOS DA SILVA	
DESVENDANDO OS ILÍCITOS E SANÇÕES NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL	157
KELLY FONSECA CAMPOS & DANILO ORNELAS DE SOUZA	
ACOLHIMENTO DE MANIFESTAÇÕES EM MINAS GERAIS.....	171
HELEN LÚCIA DA SILVA & LANA ROGÉRIA DA SILVA	
ELEMENTOS PARA UMA DENÚNCIA FUNDAMENTADA	181
MARISTELA SANTOS DE A. FREITAS & CARLA MARIA B. ALVES & RENATA SIMÃO SOARES	
A APURAÇÃO DE DENÚNCIAS E A SISTEMÁTICA CORRECCIONAL.....	193
MARISTELA SANTOS DE ANDRADE FREITAS & CARLA MARIA BATISTA ALVES	

ELEMENTOS PARA APURAÇÃO EFICIENTE	211
MARISTELA SANTOS DE ANDRADE FREITAS & CARLA MARIA BATISTA ALVES	
DO ABANDONO DE CARGO	229
MARCILENE PEREIRA DA SILVA BORGES & JANA PAULA S. B. ALVES GOMES & LILIAN BARROS MOREIRA	
AJUSTAMENTO DISCIPLINAR	237
DIEGO OLIVEIRA MELO DA COSTA	
ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO REGIME DISCIPLINAR DO MAGISTÉRIO MINEIRO.....	251
SELMA APARECIDA VIEIRA	
ILÍCITOS E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTOS NA LEI ESTADUAL N.º 7.109/1977	263
JACQUELINE MAGALHÃES PERDIGÃO	
BENS PÚBLICOS: CONCEITOS FUNDAMENTAIS E PRINCÍPIOS CORRELATOS	275
MÁRCIO ANTÔNIO FONSECA	
GESTÃO DE BENS MÓVEIS, MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NAS ESCOLAS PÚBLICAS ESTADUAIS DE MINAS GERAIS	283
MÁRCIO ANTÔNIO FONSECA	
DA CONSERVAÇÃO DOS BENS MÓVEIS E DA RESPONSABILIZAÇÃO	295
FLÁVIA APARECIDA OLIVEIRA PIERRE	
DA CAIXA ESCOLAR E DOS RECURSOS PÚBLICOS	303
MÁRCIO ANTÔNIO FONSECA & THIAGO SILVA SYRIO VITAL	
ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO: CONCEITOS E DINÂMICAS DE ENFRENTAMENTO	315
LILIAN BARROS MOREIRA	

CONCEITOS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL	325
JACQUELINE MAGALHÃES PERDIGÃO & MARLENE ANTUNES DIAS	
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA SEE/MG	335
MAURO SÍLVIO PEREIRA & VILMAR SILVA PASSOS & ZEILZIA SANTOS DA SILVA	
A NÃO DESQUALIFICAÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA	347
THIAGO PAULINO DOS SANTOS	
CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE A DIVERSIDADE E A PLURALIDADE CULTURAL/ SOCIAL	361
WALKÍRIA DE PÁDUA LARA ANDRADE	
DEONTOLOGIA PÚBLICO-PRIVADA PRÁTICA: AS AÇÕES COTIDIANAS DO SERVIDOR PÚBLICO	371
LAURA HENRIQUE CORRÊA	
A CONVIVÊNCIA DEMOCRÁTICA NO SERVIÇO PÚBLICO	383
BEATRIZ MACHADO BORGES MATIAS	
DIVERSIDADE, URBANIDADE E INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	389
CLAUDIA HELENA DA GLORIA SILVA MENDES	

INTRODUÇÃO

A natureza desta obra se apresenta à maneira como D'Alembert (2024) compreende o “espírito de sistema” e o “espírito sistemático”: o primeiro, como a capacidade de o sistema se organizar diante da realidade; o segundo, como possibilidade de reflexão sobre os mecanismos que o estruturam e lhe dão significado.

Nesse sentido, o pensamento racionalmente organizado (ou o “espírito sistemático”) manifesta-se, neste livro, através de análises modelares, tratando de noções de direito, cidadania, educação e outros, as quais se conduzem de forma enciclopédica, ou seja, se aparentemente descontinuas, estão conectadas entre si, como que em constelação, unidas pela experiência dos seus autores.

Não é outra, pois, a finalidade deste trabalho: a exposição de diversos temas que, aplicados à seara disciplinar, são analisados como modelos, na medida em que o conhecimento ali compilado tem como suporte o que contido em diversos dispositivos legais, principalmente nas leis 869/1952 e 7109/1977, que definem os compromissos do servidor com a Administração Pública no Estado.

Outros assuntos relevantes na peça abordam os princípios e conceitos que zelam pela integridade no serviço público; analisam não só o regime disciplinar (com todas suas categorias), assim como questões contemporâneas que requerem da sociedade um olhar atento: os assédios moral e sexual nas instituições públicas. Tudo isso com o cuidado de incluir artigos que venham esclarecer e orientar como procede o regime disciplinar do Estado, que estabelece, por meio de preceitos

legais, condutas desejadas para seus agentes, e cuja inobservância pode lhes impor sanções, também previstas em lei.

Dessa forma, esta obra, compilada, expressa a intenção do Núcleo de Correição Administrativa - NUCAD da Controladoria Setorial da Secretaria de Estado de Educação em publicar e enfatizar o trabalho desenvolvido pelos seus agentes, no trato com as questões disciplinares afetas à Administração Pública, de resultados profícuos há quase uma década (02/10/2014 - 02/10/2024).

Arlene Borges da Cunha

Presidente da Comissão de Processos
Administrativos Disciplinares (2015-2023)

PARTE I

INTEGRIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO

SERVIÇO PÚBLICO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS

Claúdia Dilly Kallas Barcellos¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C1

Resumo: O serviço público envolve a prestação de atividades pelo Estado em benefício da coletividade, regido por princípios fundamentais como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Estes princípios visam fortalecer a Administração Pública, garantindo que os serviços atendam efetivamente às necessidades sociais. É essencial compreender claramente esses conceitos para promover uma cultura organizacional que valorize a integridade e o bom desempenho das funções públicas, reduzindo, assim, práticas ilícitas e assegurando uma gestão transparente e eficaz dos recursos públicos. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo enriquecer a discussão sobre o conceito de serviço público, bem como discorrer sobre os questionamentos que permeiam o tema. Ademais, faz-se necessário também debater sobre os princípios que regem o Serviço Público e a sua relevância para o bom cumprimento da função pública.

Palavras-chaves: Serviço público. Princípios. Administração Pública.

1 Bacharel em Direito pela UNIBH. Pós-graduada em Processo Civil e Argumentação Jurídica pela PUC MINAS. Analista Educacional.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O conceito de serviço público é, inicialmente, sociológico e está intimamente ligado ao momento histórico de uma determinada sociedade. Nesse sentido, vale citar as palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello (2015), o qual asseverou que ao serviço público, “(...) *não se lhes dá um valor intrínseco, perene e imutável. Dar-se-lhe importância fundamental porque se julga que foi o ordenamento jurídico que assim os qualificou.*”

Por essa linha de raciocínio, não haveria um critério jurídico absoluto acerca do serviço público, interessando para sua definição a vontade do legislador constituinte, bem como a dos governantes. No caso brasileiro, cabe dizer que o serviço público pode ser compreendido como a prestação de serviços que possuem a finalidade de atender as necessidades da sociedade, sendo que o Estado sempre participa, seja indiretamente ou diretamente. Essa obrigatoriedade de prestação de serviços públicos pelo Estado foi instituída pela Constituição Federal de 1988, sendo também de competência estatal fiscalizar o cumprimento desse serviço.

Os servidores públicos, enquanto “[...] pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta [...]” (Di Pietro; Zanella, 2004), devem dominar o escopo do serviço público. Isso porque, ao contrário do que o nome pode indicar, nem todo servidor público presta um serviço público, ao passo em que nem todo serviço público é prestado por um servidor público.

O tema não é simples e, como já assinalado, é extremamente dinâmico, uma vez que se conecta a fatores histórico-políticos, extrínsecos ao Direito. Contudo, em que pese toda essa fluidez, é imprescindível estabelecer o conceito técnico de serviço público, bem como expor os princípios que o regem.

1 DEFINIÇÕES DE SERVIÇO PÚBLICO E SUAS IMPLICAÇÕES

Maria Sylvia Zanella Di Pietro, renomada autora do Direito Administrativo, já afirmou que definir serviço público é tarefa das mais ingratas, registrando que

Não é tarefa fácil definir o serviço público, pois a sua noção sofreu consideráveis transformações no decurso do tempo, quer no que diz respeito aos seus elementos constitutivos, quer no que concerne à sua abrangência. Além disso, alguns autores adotam conceito amplo, enquanto outros preferem um conceito restrito. Nas duas hipóteses, combinam-se, em geral, três elementos para a definição: o material (atividades de interesse coletivo), o subjetivo (presença do Estado) e o formal (procedimento de direito público) (Pietro, 2005).

Nessa mesma linha, destacando as dificuldades históricas e doutrinárias de se conceituar serviço público, Hely Lopes Meirelles escreve que,

“realmente, o conceito de serviço público é variável e flutua ao sabor das necessidades e contingências políticas, econômicas, sociais e culturais de cada comunidade, em cada momento histórico, como acentuam os modernos publicistas” (MEIRELLES, 2016).

De qualquer forma, por mais variáveis que sejam os conceitos jurídicos, a respeito de serviço público, o importante é ter em mente que dizer que determinada atividade é serviço público impõe efeitos diretos, tanto para aqueles que recebem ou utilizam o serviço, como para aqueles que o prestam. Ou seja, não se trata de mera discussão abstrata. Pelo contrário, as implicações práticas de se considerar tal atividade como serviço público, ou não são enormes, tanto para os servidores que a prestam, quanto para os particulares que se aventuram nesta atividade, como para a população.

Tome-se como exemplo, a distribuição de energia elétrica em nosso País. Justamente, por ser considerada legalmente como serviço público, tal atividade é amplamente regulada pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), a qual estabelece as regras de prestação do serviço público de distribuição de energia elétrica, exercendo a fiscalização a fim de garantir que a atividade seja exercida de forma eficaz e adequada.

Isso quer dizer que, em vez de um serviço que pode ser prestado por empresários privados (concessionários/ permissionários) que, naturalmente, buscam lucro, o fornecimento de energia elétrica deve atender também ao princípio da universalidade, dentre outros. Para isso,

a empresa contratada deve garantir que, mesmo em áreas isoladas ou muito carentes, a distribuição de energia elétrica seja efetivamente realizada e, que, tarifas sociais sejam utilizadas, mesmo que isso não gere lucro. Ou seja, o acesso à energia elétrica deve ser universal, geral, e não somente garantido às classes sociais mais abastadas.

O cerne da questão é entender que essa obrigação de prestar o serviço, por parte da concessionária de distribuição de energia elétrica, mesmo que de forma deficitária ou economicamente desfavorável para o prestador, só acontece pelo fato de a distribuição de energia elétrica ser classificada, por força de lei, como um serviço público. Ora, um salão de beleza, atividade que não recebe tal rótulo legal, jamais seria obrigado pelo Estado a operar em localidades que gerasse prejuízo.

Ao analisar o exemplo supracitado, percebe-se que a atividade de prestação de serviço público recebe tratamento jurídico próprio, diferente de outra atividade comercial qualquer. Em regra, o regime jurídico aplicado à prestação de serviço público é o de direito público. Desse modo, ainda que particulares possam prestar serviço público, a lógica a que estão submetidos é a mesma a que se submete a Administração Pública Direta, ou seja, a continuidade, isonomia entre usuários, mutabilidade, generalidade, universalidade, princípios que, serão minuciosamente analisados ao longo deste texto.

Dito isso, há que retornar a outro conceito de serviço público, agora mais completo, técnico e abrangente:

“serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado” (Meireles,1999).

Interessante notar que essa definição não abrange as atividades legislativa e jurisdicional, que, embora sejam de extrema relevância para o bom funcionamento da sociedade, como um todo, são atividades que realmente não devem ser enquadradas como serviço público, pois são atividades típicas de Estado e não de Administração (Pietro, 2005).

Nesse sentido, vale observar que os Chefes do Poder Executivo (Presidente da República, Governadores e Prefeitos) e seus auxiliares (Ministros de Estado, Secretários Estaduais e Municipais), membros do Poder Legislativo (Senadores, Deputados Federais e Estaduais e Vereadores), entre outros, são agentes políticos, e não servidores públicos.

Enquanto agentes políticos, possuem atribuições próprias previstas na Constituição.

2 CRITÉRIOS DE DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES DE INTERESSE PÚBLICO

Parece ser consenso entre os operadores do Direito Administrativo a ideia presente na doutrina de Hely Lopes, de que todo serviço público corresponde a uma atividade de interesse público. Mas o ilustre autor foi ainda mais longe e considerou que o serviço público deve “satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado” (Meirelles, 1999).

Nesse ponto, é imperioso lembrar que o conceito de interesse público, antes de ser jurídico, é sociológico. Ou seja, varia com a época, com a cultura, com fatores sociais da sociedade em questão. Assim, não é fácil definir o que vem a ser atividade de interesse público e quais atividades são essenciais, secundárias ou de mera conveniência. As Loterias Estaduais, Federais e Esportivas, mesmo não sendo consideradas atividades vitais para a sociedade brasileira, são exemplos de serviços públicos prestados pela Administração. Nesse sentido, vê-se que é um grande equívoco pensar que todo serviço público, não obstante envolver algum tipo de finalidade pública, é de interesse vital. Em alguns casos, a atividade pode ser até dispensável para a coletividade. Destarte, andou bem Hely Lopes Meirelles (2003) ao ensinar que as necessidades a serem satisfeitas pelo serviço público podem ser essenciais, secundárias ou de simples conveniência.

Por outro lado, mesmo se admitindo que aspectos sociológicos, temporais e culturais influenciam no conceito de serviço público, classificar o que é de interesse público e qual interesse é objeto do serviço público não pode ser algo arbitrário. Há que ter o mínimo de segurança jurídica neste processo, utilizando-se de critérios técnicos, jurídicos e econômicos, para tanto.

A Constituição Federal, em suma, elucida o que é encargo do Poder Público, a prestação de serviços públicos, a saber:

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos. Parágrafo único. A lei disporá sobre:

- I - O regime das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos, o caráter especial de seu contrato e de sua prorrogação, bem como as condições de caducidade, fiscalização e rescisão da concessão ou permissão;
- II - Os direitos dos usuários;
- III - política tarifária;
- IV - A obrigação de manter serviço adequado (Brasil, 1988).

Em seu artigo 37, a Carta Magna versa ainda sobre como se dará a prestação desses serviços públicos, direta ou indiretamente. Senão, veja-se:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (BRASIL,1998)

§ 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente

- I - As reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços
- II - O acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII
- III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública (Brasil,1988).

No final das contas, não é a atividade em si que tipifica o serviço público, mas, sim, a lei, ou a vontade soberana do legislador.

3 A CLASSIFICAÇÃO DA EDUCAÇÃO COMO UM SERVIÇO PÚBLICO

O art. 209 da Constituição Federal, em seu capítulo destinado à Educação, e o art. 3º da Lei Federal nº 9.394/1996, estabelecem as diretrizes e bases da educação nacional determinando, respectivamente, que

Art. 209. O ensino é livre à iniciativa privada, atendidas as seguintes condições:

I - Cumprimento das normas gerais da educação nacional;
II - Autorização e avaliação de qualidade pelo Poder Público (Brasil,1996).

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: (...)

V - Coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; (Brasil,1996).

Portanto, por força de lei, o ensino no Brasil é atividade que pode ser exercida pelo Estado, mas pode também ser exercida pelo particular, independentemente de delegação. Justamente por esse motivo, parte da doutrina entende que o ensino só seria serviço público quando prestado pelo Estado. Alguns chegam a defender que a educação não seria um serviço, mas sim um direito social previsto constitucionalmente, bem como um dever do Estado, da sociedade e da família.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal – STF, quando provocado a se manifestar sobre a legitimidade de lei estadual, que dispôs sobre a adoção de livros didáticos por escolas particulares, afirmou que os serviços educacionais são, sem sombra de dúvida, serviços públicos, a saber:

Os serviços de educação, seja os prestados pelo Estado, seja os prestados por particulares, configuram serviço público não privativo, podendo ser prestados pelo setor privado independentemente de concessão, permissão ou autorização. Tratando-se de serviço público, incumbe às entidades educacionais particulares, na sua prestação, rigorosamente acatar as normas gerais de educação nacional e as dispostas pelo Estado-membro, no exercício de competência legislativa suplementar (Brasil, 1988).

Muitas são as classificações possíveis. Contudo, o que realmente importa é que, independentemente de existirem concepções mais amplas ou mais restritas sobre o que pode ser considerado serviço público, alguns aspectos estão sempre presentes. São eles: a finalidade pública, a determinação por lei, a participação do Estado (direta ou indiretamente) e o regime jurídico público ou, no mínimo, híbrido.

Por fim, encerra-se o presente texto com a definição de serviço público trazida por Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

“[...] toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público” (Pietro, 2006).

4 PRINCÍPIOS DO SERVIÇO PÚBLICO

Agora que se compreende, juridicamente, o significado de serviço público (e a educação se situa nesse tema) é necessário entender suas verdades fundantes e diretrizes gerais. Ou seja, o conjunto de ideias e pensamentos que alicerçam a prestação dos serviços públicos enquanto um microsistema próprio.

Primeiramente, não se deve confundir os princípios dos serviços públicos com aqueles elencados no caput do art. 37, da Constituição Federal de 1988, ou melhor:

“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)” (Brasil, 1988).

Esses princípios gerais da Administração Pública englobam toda e qualquer atividade desenvolvida pelo Estado, como, por exemplo, a atividade judiciária e a parlamentar. Os princípios dos serviços públicos são mais específicos, e delimitam a cadeia de regras e ideais a serem aplicados em tais atividades.

Podem ser encontrados no art. 6º, da Lei Federal nº 8.987/1995, a qual dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, previsto no art. 175 da Constituição Federal. Diz o citado artigo que

Art. 6º Toda concessão ou permissão pressupõe a prestação de serviço adequado ao pleno atendimento dos usuários, conforme estabelecido nesta Lei, nas normas pertinentes e no respectivo contrato.

§ 1º Serviço adequado é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas (Brasil, 1995).

Além disso, temos no Código de Defesa do Consumidor, Lei Federal nº 8.078/1990, dispositivo (art. 6º) que também considera como direito básico do consumidor:

X - A adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral”; e ainda afirma que (art. 22): “Os órgãos públicos, por si ou suas empresas, concessionárias, permissionárias ou sob qualquer outra forma de empreendimento, são obrigados a fornecer serviços adequados, eficientes, seguros e, quanto aos essenciais, contínuos. Parágrafo único. Nos casos de descumprimento, total ou parcial, das obrigações referidas neste artigo, serão as pessoas jurídicas compelidas a cumpri-las e a reparar os danos causados, na forma prevista neste código. (Brasil,1990).

A seguir, analisam-se os princípios dos serviços públicos, um a um, conforme a sistematização dada pela Lei Federal nº 8.987/1995.

4.1 *Princípio da Continuidade*

Como visto acima, a Lei Federal nº 8.987/1995, que disciplina os contratos para a prestação dos serviços públicos, reza que estes devem visar ao pleno e adequado atendimento dos usuários, definindo que serviço adequado é o que satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na sua prestação e modicidade das tarifas. A ideia defendida pelo princípio da continuidade nos contratos administrativos é simples, ao mesmo tempo que essencial, exatamente por sua importância para a sociedade. Segundo o princípio da continuidade, o serviço público não pode parar.

Isso significa que o contrato para a prestação de serviço público em muito se difere do contrato firmado sob o manto do direito privado. Ou seja, as regras comuns aplicadas às relações comerciais, que envolvem atividades econômicas comuns (como o salão de beleza) não se dirigem aos prestadores dos serviços públicos.

Muitos doutrinadores chegam a dizer que a Administração dispõe de verdadeiros privilégios em relação aos contratados para realizar os serviços públicos. Mas, isso não é correto. Não se trata de vantagens ou de privilégios, mas de mecanismos jurídicos que são capazes de garantir a continuidade da prestação do serviço, em favor da coletividade e do interesse público.

Alguns exemplos desses mecanismos jurídicos são: a imposição de prazos rigorosos aos contratados, o que significa que, em regra, a empresa contratada não pode alegar contra a Administração a “*exceptio non adimplenti contractus*” (a exceção do contrato não cumprido).

Em outras palavras, ao contrário do que ocorre em um contrato regido pelo direito privado, uma concessionária prestadora de serviço público não pode, por inadimplência da Administração, pura e simplesmente, paralisar a prestação do serviço ao usuário, isso por força do princípio da continuidade e da soberania do interesse público. Ou ainda, uma distribuidora de energia elétrica (ex.: CEMIG) não pode interromper o fornecimento de energia a uma residência sem o devido aviso prévio, nos termos da lei.

A necessidade de se seguir com a prestação do serviço público é tão premente que a Administração, com base nos mesmos princípios (para que o serviço não cesse) pode chegar até a encampar ou usar compulsoriamente os recursos humanos e materiais da empresa contratada. Quando temos em jogo o interesse público, principalmente, de natureza essencial, as regras precisam ser outras para que a população reste protegida. Todo particular que se aventurar em estabelecer relações comerciais com a Administração, também deve seguir essa máxima.

Além disso, o servidor público que presta serviço público, sofre na pele os efeitos decorrentes do princípio da continuidade. Sabe-se que ao servidor público é garantido o direito de greve, mas, diversamente do que o ocorre com o trabalhador de um salão de beleza, mantendo o exemplo anterior, esse direito é regido pelo art. 37, inciso VII, da Constituição, nos termos e limites impostos em lei e regulamento específicos.

Nesse sentido, o que a legislação busca de fato é conciliar o direito de greve com as necessidades do serviço público essencial, definidos pela Lei Federal nº 7.783/1989, pois na referida lei são arrolados como essenciais serviços de água, saúde, energia elétrica, gás e outros. Os trabalhadores desses setores até podem realizar greves, mas devem fazê-lo sem comprometer a continuidade da prestação dos serviços, por se considerar que a falta destes pode colocar em perigo a sobrevivência, a segurança e o bem-estar da população. Caso o serviço público essencial seja interrompido ou prejudicado sobremaneira, a greve pode até ser declarada como ilegal.

4.2 Princípios da igualdade dos usuários, da generalidade e da atualidade

A generalidade e a atualidade podem ser aglutinadas num princípio só, o princípio da isonomia entre os usuários. Não há diferenças de classe, de gênero, de bairro, de religião ou de qualquer outro tipo para o serviço público. Basta que o indivíduo satisfaça as condições legais para que seja usuário do serviço. Verifica-se aí a característica da impessoalidade e da padronização na qualidade do serviço prestado.

A prestação do serviço público deve ser concretizada de forma igualitária, com o mesmo padrão técnico de qualidade entre todos os usuários, não sendo admitido nenhum tipo de favorecimento ou tratamento especial em virtude de pagamento a maior. Pelo contrário, para além de não ser permitido o pagamento de tarifas superiores, para se ter em contrapartida serviços superiores, há a previsão na legislação das tarifas diferenciadas, as quais permitem, por exemplo, a isenção de tarifas para idosos ou tarifas reduzidas para grupos de menor poder aquisitivo. Nesse sentido, deve-se lembrar que, junto à generalidade, está a universalidade, de modo que a Administração deve chegar a todos os lugares, até mesmo às regiões mais carentes e de difícil acesso geográfico.

Sobre a modicidade das tarifas, cabe esclarecer que o valor da tarifa deve ser ao mesmo tempo barato, mas também atrativo ao prestador, pois este tem a obrigação de manter o serviço sempre atualizado e moderno, não deixando que se torne defasado. Tal relação deve ser gerenciada pela Administração, que tem às suas mãos hoje em dia vários modelos jurídicos que viabilizam acessibilidade e receitas suficientes às contratadas, por exemplo, as parcerias público-privadas (PPPs).

4.3 Princípios da igualdade dos usuários, da generalidade e da atualidade

O princípio da mutabilidade do regime jurídico autoriza mudanças no regime de execução do serviço para adaptá-lo ao interesse público, que é variável com o tempo. Assim, nem os servidores, nem os usuários, nem os contratados têm direito adquirido à manutenção de determinado regime jurídico (Fonseca, 2014).

Assim é que não há de falar em direito adquirido a regime jurídico, quando a matéria se refere a serviço público. Se, por um lado, a empresa contratada não pode deixar de prestar o serviço público, em

razão da continuidade, se for do interesse público, o contrato pode ser alterado ou mesmo finalizado pela Administração.

Do mesmo modo, nem o servidor público e nem o usuário do serviço público devem achar que as regras aplicáveis a uma determinada área são imutáveis. Prevalece sempre a supremacia do interesse público sobre o do particular, e isso não ofende a segurança jurídica, uma vez que o fim maior é viabilizar que a finalidade pública seja cumprida ao longo do tempo.

4.4 Os princípios da cortesia e da segurança nos serviços públicos

É sabido que o princípio da cortesia se filia ao princípio da urbanidade, e tem relação com o padrão de qualidade entregue na prestação dos serviços públicos. O serviço de qualidade pressupõe respeito e educação no tratamento com o usuário, de modo que as empresas e a Administração, no papel de prestadores de serviço público, devem prezar pelo bom atendimento no pós-venda e nos momentos de falha ou dificuldades.

A informação deve ser clara e transparente, adicionalmente, os dados pessoais da rede usuária devem ser protegidos contra fraudes e mau uso por meio de terceiros. Por óbvio, imprevistos podem acontecer, e acometer de alguma forma a atividade, mas os cidadãos têm direito a atendimento ininterrupto e o prestador deve fazer retornar o serviço no tempo e modo dispostos pelo órgão regulador.

Ademais, ao trazer a temática discutida para o ambiente educacional, o dever de urbanidade é ainda mais relevante, pois se estende aos alunos. Estes são, em visão última, os clientes da Administração. É na sala de aula que o bom trato, o respeito, a cordialidade e o cuidado com a linguagem e gestos se impõem. Gestos e toques podem ser mal interpretados, devendo o docente ter cuidado redobrado com toques, termos, brincadeiras e piadas.

No que concerne ao princípio da segurança, vale destacar que se exigem dos prestadores de serviço providências e cuidados com a segurança dos usuários, e até mesmo dos próprios trabalhadores que prestam o serviço na ponta. Está presente nesse princípio a ideia de responsabilidade social e inclusão com os deficientes físicos, por exemplo, em órgãos oficiais e transportes públicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que a prestação de serviço público é um pilar fundamental para o funcionamento eficaz e democrático de qualquer sociedade. Ao longo deste texto, foram explorados os conceitos essenciais que envolvem o serviço público, destacando sua natureza como atividade de interesse coletivo e sua responsabilidade em garantir o bem-estar social. Além disso, analisaram-se também alguns dos princípios que regem o serviço público, como a continuidade, a impessoalidade, a mutabilidade e a cortesia, reforçando que esses não são apenas diretrizes administrativas, mas também garantias para a cidadania e para o exercício democrático.

Ao fim, torna-se claro que todos os princípios que regem os serviços públicos convergem para um objetivo central: fortalecer a Administração Pública ou qualquer entidade que a substitua, garantindo que os serviços oferecidos atendam eficazmente às necessidades da coletividade. Portanto, é de extrema importância possuir um entendimento claro sobre o serviço público e os princípios que o orientam, com o objetivo de estabelecer uma cultura organizacional que valorize o correto desempenho das funções públicas. Isso contribui significativamente para desencorajar práticas contrárias a esses princípios e, consequentemente, reduzir incidências de irregularidades administrativas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Presidente da República.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1990.

BRASIL. Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da

Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 14 fev. 1995.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo* – 17. Ed – São Paulo: Atlas, 2004. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração pública**: concessão, permissão, franquias, terceirização, parceria público-privada e outras formas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. Ed. Malheiros. – São Paulo. 2016, p. 420.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2003.

FONSECA, Albérico Santos. **Direito administrativo**: Serviços Públicos. Faculdade: IESP, 2014. Disponível em: <https://www.iesp.edu.br/sistema/uploads/arquivos/publicacoes/direito-administrativo-i-prof-alberico-fonseca-servicos-publicos.pdf>. Acesso em: 11 jul 2024.

INTEGRIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO: INTRODUÇÃO

Francielle Nunes Garcia Oliveira¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C2

Resumo: A introdução à integridade no serviço público aborda a necessidade de uma Administração transparente e ética. Promover a integridade não apenas fortalece a confiança dos cidadãos na gestão pública, mas também melhora a eficiência operacional, reduzindo a corrupção. Isso envolve implementar políticas e práticas que garantam a prestação de contas, a honestidade e a conformidade com normas éticas rigorosas. A integridade no serviço público não é apenas uma aspiração, mas uma exigência para sustentar a democracia e o bem-estar social. Essa abordagem visa cultivar uma cultura organizacional que valorize a transparência e a responsabilidade em todos os níveis de governo. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo abordar algumas orientações para o desenvolvimento da integridade no Serviço Público, bem como analisar a Política Mineira de Promoção a Integridade (PMPI) e suas aplicações, objetivando incentivar a criação de uma cultura de integridade no ambiente público.

1 Analista Educacional da Secretaria de Educação de Minas Gerais. Formada em Direito pela Universidade Estadual de Minas Gerais. Pós-graduada em Ciências Penais. Pós-graduada em Direito Administrativo e Gestão de Pessoas no Setor Público.

Palavras-chaves: Integridade. Serviço Público. Política Mineira de Promoção a Integridade.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Quando se pensa em “integridade”, automaticamente vem à mente a ideia de qualidade, honestidade, de honra, dignidade, justeza, retidão, de algo que é íntegro por completo. Pois bem, com a integridade do serviço público não é diferente. Essa expressão significa exatamente a busca por uma cultura organizacional pública baseada em valores e padrões de conduta, por intermédio de programas que visam estabelecer um clima de confiança, tanto internamente quanto na relação com a sociedade em geral. Assim, a integridade no serviço público é fundamental para garantir a confiança dos cidadãos nas instituições governamentais e promover uma Administração eficaz e idônea.

A integridade deve orientar todas as ações e decisões públicas, prevenindo a ocorrência de atos contra a Administração Pública, como, por exemplo, solicitação ou recebimento de quantias indevidas por agentes públicos; abuso de poder, uso de verbas públicas para fins privados; situações que configurem conflito de interesses, nepotismo, dentre outras. Quando os funcionários públicos agem com integridade, as decisões tornam-se mais imparciais e baseadas no interesse dos cidadãos. Ou seja, as decisões tendem a não favorecer indivíduos ou grupos específicos, mas assegurar a distribuição correta e equitativa de recursos.

Dessa forma, é necessário incentivar a implementação de ações de integridade para prevenir, de maneira eficiente, a ocorrência de ilícitos administrativos, o que se torna objeto do presente trabalho: abordar algumas orientações para o desenvolvimento da integridade no Serviço Público, bem como analisar a Política Mineira de Promoção a Integridade (PMPI) e suas aplicações. Assim, ao promover o incentivo dessas práticas, esta pesquisa busca criar uma cultura de integridade, que vise melhor à utilização dos recursos públicos e a uma prestação de serviços mais adequada, transparente e igualitária à população, trazendo benefícios ao desenvolvimento econômico e social de todo o país (ENAP, 2019).

1 INTRODUÇÃO AO CONCEITO DE INTEGRIDADE PÚBLICA

Conforme o Guia de Integridade Pública da Controladoria-Geral da União (CGU, 2015, p.5) integridade pública é o resultado do arranjo institucional que visa fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: promover o interesse público em conformidade com os princípios éticos e com as normas legais. A corrupção, no entanto, impede que tais resultados sejam atingidos e compromete, em última instância, a própria confiança e legitimidade das instituições públicas. Ou seja, quando os cidadãos acreditam que os servidores públicos são honestos e íntegros, dispõem-se a colaborar com o governo, seguir as leis e pagar impostos, o que fortalece o contrato social entre o Estado e os cidadãos, promovendo a estabilidade e o desenvolvimento democrático.

Além disso, a integridade no serviço público é de suma importância para garantir a eficiência e a eficácia na prestação de serviços governamentais. Funcionários públicos íntegros são mais propensos a cumprir suas obrigações de forma diligente e responsável, o que promove o alcance de melhores resultados para a sociedade. Desse modo, a integridade é considerada um pilar fundamental no serviço público, por garantir a atuação ética, transparente e responsável dos servidores.

Promover a integridade pública relaciona-se, portanto, com o desenvolvimento - por órgãos e entidades públicas - de práticas que promovem a moralidade, a impessoalidade, a legalidade, a transparência, a responsabilidade e o aprimoramento da estrutura de governança, com a finalidade de prevenir a ocorrência de irregularidades ou ilicitudes e de realizar entregas mais eficientes e efetivas à população (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

2 ORIENTAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DA INTEGRIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO

A partir desta introdução, é necessário reiterar que a promoção da integridade no serviço público é fundamental para garantir uma administração eficiente, ética e transparente. Abaixo estão algumas orientações que tornarão mais claro o que já exposto no item anterior.

2.1 *Compromisso com Valores Éticos*

O compromisso com valores éticos, no serviço público, é essencial para promover a confiança e a credibilidade das instituições governamentais. Isso significa que os servidores públicos devem agir a partir de valores éticos fundamentais: honestidade, imparcialidade, transparência, respeito, justiça e responsabilidade. É essencial que todos compreendam e estejam comprometidos com esses valores, integrando-os em seu trabalho diário.

A promoção da ética visa sustentar o comportamento íntegro do agente público, capaz de discernir e agir de forma correta, reforçado por valores e princípios, deveres e proibições, dispostos em estatutos e códigos, transmitidos em capacitações e treinamentos (ENAP, 2019). Portanto, é necessário estabelecer medidas e políticas que promovam a transparência, responsabilidade e ética no exercício das funções públicas, incluindo a implementação de mecanismos de prevenção e combate à corrupção, além do fortalecimento de uma cultura organizacional, pautada pela honestidade e pelo respeito às leis.

2.2 *Transparência e Prestação de Contas*

A transparência e a prestação de contas são pilares fundamentais para garantir a integridade no serviço público e contribuir para confiança do público junto às instituições do governo. A transparência envolve fornecer acesso aberto e claro às informações sobre as atividades governamentais, permitindo que os cidadãos compreendam como as decisões são tomadas e como os recursos são utilizados. Por sua vez, a prestação de contas refere-se à responsabilização dos servidores públicos pelos seus atos e decisões, garantindo que estejam sujeitos a exame público e possam ser responsabilizados por eventuais falhas ou irregularidades.

2.3 *Proibição da Corrupção e Conflito de Interesses*

A corrupção, caracterizada pelo uso indevido do poder, para benefício pessoal ou de terceiros, compromete a integridade do serviço público e mina a confiança do público nas instituições governamentais. Os servidores públicos devem estar cientes das leis e regulamentos anticorrupção, evitando que qualquer forma de comportamento corrupto que implique o suborno, o nepotismo e abuso de poder. Além disso,

devem evitar situações de conflito de interesses, onde seus interesses pessoais possam influenciar suas decisões ou ações, na medida em que os conflitos de interesse representam uma ameaça à imparcialidade e à objetividade no exercício das funções públicas.

Quando os servidores públicos têm interesses pessoais ou privados, que possam influenciar suas decisões ou ações no serviço público, isso compromete a integridade e a equidade do processo decisório. Portanto, é imperativo estabelecer leis e políticas que proíbam estritamente qualquer forma de corrupção, bem como implementar mecanismos eficazes de fiscalização e punição para garantir o cumprimento dessas normas. Ao eliminar essas práticas prejudiciais, fortalece-se a confiança dos cidadãos nas instituições governamentais e assegura-se que o serviço público seja conduzido com integridade e em prol do bem comum.

2.4 Desenvolvimento de Capacidades e Treinamento

Por outro lado, importante investir em programas de capacitação que proporcionem aos agentes públicos as ferramentas necessárias para lidar com situações éticas complexas, oriundas de suas atividades diárias. Isso inclui treinamento em questões como prevenção da corrupção, gestão de conflitos de interesse, transparência e prestação de contas.

O treinamento em ética e integridade deve ser oferecido regularmente, fornecendo orientação sobre os valores éticos e as normas de conduta esperadas. Os programas de treinamento também podem incluir a sensibilização sobre as consequências legais e éticas do comportamento ilícito, bem como a promoção de boas práticas e comportamentos desejados no ambiente de trabalho.

2.5 Fortalecimento dos Mecanismos de Denúncias

O fortalecimento dos mecanismos de denúncias permite uma resposta rápida e eficaz às denúncias recebidas, garantindo que sejam devidamente investigadas e tratadas de acordo com os procedimentos legais, o que auxilia na prevenção da impunidade e na promoção de uma cultura organizacional baseada na integridade e na ética.

Nessa perspectiva, os servidores públicos devem se sentir seguros para relatar irregularidades, abusos ou comportamento antiético, sem medo de retaliação. Mecanismos eficazes de denúncia devem ser

estabelecidos e promovidos, por meio de plataformas seguras para os funcionários e cidadãos reportarem atividades suspeitas, irregularidades ou comportamentos antiéticos dentro das instituições governamentais.

Para que os mecanismos de denúncias sejam eficazes, destaca-se a importância de treinamento adequado aos funcionários responsáveis por receber, investigar e responder às denúncias, bem como garantir a confidencialidade e proteção dos denunciantes.

2.6 Liderança Exemplar

Os líderes governamentais e gestores públicos desempenham um papel crucial na promoção da integridade, pois devem servir como modelos de conduta ética, demonstrando compromisso com os mais altos padrões de integridade em todas as suas ações e decisões.

Líderes e gestores devem adotar práticas éticas em todas as suas interações e decisões, demonstrando honestidade, imparcialidade e responsabilidade, além de serem exemplos proativos na identificação e enfrentamento de questões éticas.

2.7 Engajamento da Sociedade Civil e Parcerias

O envolvimento da sociedade civil é essencial para promover a integridade no serviço público. As organizações da sociedade civil, os meios de comunicação e os cidadãos em geral devem ser incentivados a monitorar e denunciar irregularidades, colaborando com as autoridades para promover a transparência e a responsabilidade.

Interessante mencionar a importância da interação entre os setores públicos e privados, com vistas às tratativas pertinentes ao tema e ao alinhamento de ações voltadas para abolir qualquer conduta (ação ou omissão) que represente uma ameaça à integridade no serviço público.

2.8 Avaliação e Aperfeiçoamento Contínuo

Os órgãos públicos devem realizar avaliações regulares da integridade institucional, identificando áreas de vulnerabilidade e implementando medidas corretivas. O aperfeiçoamento contínuo dos sistemas de integridade é essencial para garantir que as instituições governamentais atendam aos mais altos padrões éticos. Aliás, é essencial

que a governança realize a gestão de riscos de integridade, de forma a prevenir a ocorrência de eventos lesivos ao interesse público.

Nesse sentido, para manter um elevado nível de integridade pública, com o objetivo de construir e aperfeiçoar políticas e mecanismos de integridade, necessária uma soma de esforços para criação de ações voltadas para prevenção, detecção, punição e remediação de ilícitos administrativos. Em outras palavras: institucionalizar uma política em prol da sociedade, oriunda de construção coletiva, para alcançar maior efetividade nas entregas do serviço público. Com esse propósito, imprescindível a criação de estruturas e incentivos organizacionais, que orientem a conduta dos agentes públicos, com programas que visem assegurar a consonância da ética (valores e princípios, dispostos em Códigos) e a observância/cumprimento das leis e demais normas aplicáveis (*compliance*), sob pena de responsabilização. Logo, temos dois mecanismos que atuam de forma complementar, um que envolve o interno do indivíduo (consciência/compromisso) e o outro o lado externo (o ônus/dever).

Por isso, também é importante implementar um programa de integridade, visando estabelecer processos que incorporem Estatutos, Códigos e normas como parte da rotina dos servidores públicos e da cultura organizacional de cada ente. Tal medida, alinha a Administração às leis e regulamentos, por meios dos seus agentes públicos, previne e combate atos ilegais, e fortalece a estruturação interna de procedimentos que garantam a integridade da organização. Estabelecer essas indicações, de maneira eficaz, requer um compromisso contínuo de todos os envolvidos na Administração Pública, de modo que promover a integridade não apenas melhora a confiança pública, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais justo e eficiente.

3 A POLÍTICA MINEIRA DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE

A Política Mineira de Promoção da Integridade foi instituída com o objetivo de fortalecer os mecanismos de prevenção e combate à corrupção no Estado de Minas Gerais. Ela busca promover uma cultura de ética, transparência e responsabilidade no âmbito da Administração Pública estadual, contribuindo para a construção de um governo mais íntegro e confiável.

Esta política abrange um conjunto de diretrizes e ações voltadas para a melhoria da gestão pública, incluindo a implementação de programas de integridade, a capacitação de servidores, a criação de mecanismos de controle interno e a promoção da transparência nas atividades governamentais. Um dos pilares fundamentais é o incentivo à participação da sociedade no controle social, garantindo que os cidadãos tenham acesso a informações claras e precisas sobre a atuação do governo.

O Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade, formalizou essas iniciativas, estabelecendo um marco legal que norteia as ações e estratégias voltadas para a promoção da integridade no Estado. A implementação desta política visa não apenas cumprir exigências legais, mas também fortalecer a confiança dos cidadãos nas instituições públicas, assegurando que os recursos públicos sejam utilizados de maneira eficiente e ética.

Por sua vez, o Guia de Integridade Pública de Minas Gerais detalha uma série de medidas e procedimentos que devem ser adotados para fortalecer a integridade pública, incluindo a criação de programas de integridade específicos para cada órgão ou entidade, a capacitação contínua de servidores públicos em temas relacionados à ética e à prevenção da corrupção, e a implementação de mecanismos eficazes de controle interno e auditoria.

Uma característica marcante do Guia é seu enfoque na cultura organizacional, ressaltando que a promoção da integridade deve ser uma responsabilidade compartilhada por todos os servidores e gestores públicos. O documento propõe a criação de comissões de integridade em cada órgão e entidade, responsáveis por monitorar e avaliar a eficácia das ações de integridade implementadas, bem como propor melhorias contínuas.

A segunda edição do Guia, publicada em 2023, atualiza e reforça essas diretrizes, incorporando as melhores práticas e as experiências acumuladas desde a sua primeira edição. Essa versão, revisada, reflete o compromisso contínuo do governo de Minas Gerais com a promoção da ética e da integridade no serviço público, alinhando-se aos princípios da boa governança e ao fortalecimento da confiança dos cidadãos nas instituições públicas.

Sendo assim, cada órgão ou entidade deve criar e implementar programas e planos de integridade para fortalecimento da cultura ética nos órgãos e entidades do governo:

Com a instituição da Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI, via Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, reforça-se a orientação, na administração pública estadual, de que a gestão de cada órgão ou entidade crie, publique e implemente seus programas e planos de integridade, os quais devem ser capazes de, a partir do desenho de soluções customizadas, responder a problemas próprios ou mesmo promover o aprimoramento do seu ambiente de integridade, de acordo com a realidade de cada um. (Guia de Integridade Pública CGE-MG, 2023, p.14).

Ademais, o Guia de Integridade da Controladoria-Geral do Estado acrescenta ainda:

O sistema de integridade pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, é formado por subsistemas específicos, desenvolvidos em cada órgão e entidade da Administração Direta e Indireta, e integrados a partir da coordenação da Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI, exercida pela Controladoria-Geral do Estado (CGE). (Guia de Integridade Pública CGE-MG, 2023, p. 24).

Nesse diapasão, em detrimento à implementação da Política Mineira de Promoção da Integridade, a Secretaria de Estado de Educação, desenvolveu seu próprio Plano de Integridade.

Nesse contexto, a Secretaria de Estado de Educação (SEE) elaborou seu Plano de Integridade. O referido Plano foi elaborado por um Grupo de Trabalho instituído por meio da Resolução SEE nº 3.740, de 24 de abril de 2018, composto por representantes das Subsecretarias, Controladoria Setorial, Assessoria Estratégica, Assessoria de Comunicação e Comissão de Ética da SEE/MG. Este Plano teve sua versão preliminar elaborada no primeiro semestre de 2021 e, após a reformulação da Comissão de Integridade da Secretaria pela Resolução SEE nº 4.624/2021, o mesmo foi revisado pela Controladoria Setorial, pela Assessoria Estratégica e pelo Gabinete (Minas Gerais, 2018).

A Secretaria de Estado de Educação elaborou seu plano de integridade, a cargo de um grupo de trabalho, instituído por meio da Resolução SEE/MG nº 3.740, de 24 de abril de 2018, composto por representantes das Subsecretarias, Controladoria Setorial, Assessoria Estratégica, Assessoria de Comunicação e Comissão de Ética da SEE/MG, cuja finalidade se define da seguinte forma:

A estruturação e elaboração do respectivo Plano tem como finalidade a melhoria de gestão visando o cumprimento de objetivos e alcance dos resultados; a mitigação da ineficiência, reduzindo os riscos de erros, de omissões, de fraudes, de corrupção e demais desvios éticos e comportamentos considerados ilícitos; o fomento à cultura da integridade no ambiente organizacional; a redução do quantitativo de procedimentos disciplinares, evitando potenciais danos ao erário; o zelo pela imagem da Secretaria perante os cidadãos, contribuindo para a geração de credibilidade e confiança dos cidadãos na Secretaria; e a contribuição para a qualidade e efetividade dos serviços prestados pela Secretaria gerando benefícios diretos para a comunidade escolar. (Minas Gerais, 2018).

O Plano faz parte dos esforços da Secretaria para alinhar suas práticas aos princípios estabelecidos pela Política Mineira de Promoção da Integridade. O propósito é gerenciar melhor os riscos e atingir as metas em benefício da sociedade em geral, especialmente a comunidade escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a integridade no serviço público é essencial para proteger a reputação e a credibilidade das instituições governamentais. Casos de corrupção e má conduta por parte de funcionários públicos podem causar danos significativos à imagem do governo e minar a confiança do público nas instituições democráticas. Portanto, promover uma cultura de integridade e ética no serviço público é fundamental para garantir a legitimidade e o bom funcionamento do Estado.

Dentro dessa temática, o Guia de Integridade Pública de Minas Gerais representa um marco significativo na promoção de uma gestão pública mais transparente, ética e responsável no Estado. Através desse material, os gestores e servidores públicos são incentivados a adotar

medidas proativas para identificar, mitigar e prevenir riscos de corrupção. Isso inclui desde a criação de comissões internas de integridade até a realização de auditorias regulares e à promoção de uma cultura organizacional que valorize princípios éticos.

Por fim, a integridade no serviço público não é apenas uma questão de princípios morais, mas também uma necessidade prática para garantir a eficiência, a confiança e a legitimidade das instituições governamentais, pois é dever de todos os funcionários públicos agir com honestidade, transparência e responsabilidade em seus cargos, em prol do interesse público, em consonância com os princípios e dispositivos legais.

REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS SUBCONTROLADORIA DE TRANSPARÊNCIA, INTEGRIDADE E CONTROLE SOCIAL SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE INTEGRIDADE E CONTROLE SOCIAL DIRETORIA CENTRAL DE INTEGRIDADE. **Guia de Integridade Pública**. 2. ed. Belo Horizonte, 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, [2022]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>. Acesso em: 14/05/2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS - **Visando o desenvolvimento do exercício da cidadania e do trabalho a Secretaria de Educação trabalha para promover a educação com a participação da sociedade**. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/a-secretaria/principios-institucionais/>>. Acesso em 14/05/2024.

VIEIRA, J. B.; BARRETO, R. T. DE S. **Governança, gestão de riscos e integridade**. repositorio.enap.gov.br, 2019.

INTEGRIDADE PÚBLICA: CONCEITOS E RISCOS EM DEBATE

Milena Sampaio de Oliveira Silva¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C3

Resumo: Integridade pública é um conceito essencial na administração governamental, caracterizado pela honestidade, transparência, responsabilidade e ética no exercício do poder e na gestão dos recursos públicos. Nesse sentido, a presente pesquisa busca esmiuçar o conceito de Integridade Pública e analisar os principais riscos que dificultam a sua implementação, bem como destrinchar as etapas para elaboração de um Plano de Integridade. Desse modo, espera-se ressaltar a importância da adesão a essa pauta, tendo em vista o bom funcionamento da Administração Pública e incentivar a implementação da cultura de integridade, ainda incipiente em alguns órgãos públicos.

Palavras-chave: Integridade Pública. Governança. Riscos.

1 Bacharelada do curso de Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisadora da Cátedra de Filosofia da Tecnologia e Direito Digital da UFMG. Estagiária da Controladoria Setorial da Educação do Estado de Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Integridade Pública pode ser caracterizada como a ação em conformidade com a ética profissional, exigida aos servidores públicos. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento – OCDE - afirma que a integridade pública está relacionada à “adesão de valores, princípios e normas éticas” (OCDE, 2017, p. 02). Durante o ano de 2017, a OCDE elaborou e publicou a “Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública”, que consiste em um conjunto de treze recomendações para implementação da integridade pública, focada em analisar riscos e fortalecer sua cultura dentro do ambiente corporativo. Dessa forma, a partir da análise desse relatório, a OCDE define integridade pública como “*a adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público*” (OCDE, 2017).

A Controladoria-Geral da União amplia ainda mais o conceito de integridade pública, colocando como prisma a melhoria do bem-estar para a população, ao esclarecer que se entende como Integridade Pública o “*conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente*” (Controladoria-Geral Da União, 2015, p. 5).

No Brasil, a implementação da Integridade Pública surge com a promulgação do Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e classifica a integridade como um dos princípios basilares da governança. Além de designar a Controladoria-Geral da União como órgão responsável por estruturar, executar e monitorar os Programas de Integridade dentro dos órgãos públicos (Brasil, 2017). A implementação dessa ferramenta organizacional se justifica por vários motivos, entre os principais podemos citar o fato de que a implementação dessa medida é um requisito obrigatório a ser atendidos pelos países que buscam ingresso na OCDE, e, desde 2022, está em andamento a entrada do Brasil nessa organização.

Ademais, um outro motivo relevante diz respeito às vantagens de adesão a essa cultura organizacional, da qual discutiremos com mais detalhes ao longo do trabalho. Ao promover uma tradição íntegra, o Estado aumenta a confiança da sociedade em suas instituições, o que facilita a coesão social e o alcance do bem-estar dos cidadãos

(Controladoria-Geral da União, 2023). Nesse sentido, a presente pesquisa busca esmiuçar o conceito de Integridade Pública e analisar os principais riscos que dificultam a sua implementação, bem como destrinchar as etapas para elaboração de um Plano de Integridade. Espera-se, assim, ressaltar a importância da adesão a essa pauta para o bom funcionamento da Administração Pública, incentivando a implementação da cultura de integridade, ainda incipiente em alguns órgãos públicos.

1 INTEGRIDADE PÚBLICA: CONCEITOS

Para que o conceito de Integridade Pública seja claramente compreendido é necessário que outros conceitos sejam esclarecidos. De acordo com Guia de Integridade Pública - 2ª Edição, promover a integridade pública relaciona-se com o desenvolvimento - por órgãos e entidades públicas - de práticas que promovem a moralidade, a impessoalidade, a legalidade, a transparência, a responsividade, a *accountability* e o aprimoramento da estrutura de governança, com a finalidade de prevenir a ocorrência de irregularidades ou ilicitudes e de realizar entregas mais eficientes e efetivas à população. A seguir, faz-se uma abordagem dos principais conceitos que contornam o assunto.

- 1.1 *Moral*: entendida como uma conduta dirigida ou disciplinada por normas (Abbagnano, 2007) ou como sendo uma forma de comportamento humano específica, aceita como ideal por um grupo específico de pessoas (Cortina, 2009) ou, ainda, como um sistema de regulamentação das relações entre os indivíduos (Vázquez, 1999).
- 1.2 *Ética*: diz respeito à ciência que tem, como objeto, a conduta moral (Abbagnano, 1999). Ou seja, a ética é uma análise filosófica das ações e dos costumes morais.
- 1.3 *Impessoalidade*: para a Administração Pública, significa servir a todos os brasileiros indiscriminadamente, sem aversão pessoal ou partidária, não demonstrar preferências nem interferir no andamento de procedimentos padrões realizados perante o Estado. A impessoalidade é considerada um princípio da Administração Pública, assegurada pela Constituição Federal.
- 1.4 *LEGALIDADE*: Em razão do princípio da legalidade, somente é considerada legítima a atuação do agente pú-

blico ou da Administração Pública, se for permitida por lei (Pinto, 2008). Ou seja, o servidor público deve pautar todas as suas ações na lei. Esse constitui o princípio mais importante da Administração Pública.

- 1.5 *TRANSPARÊNCIA*: essa se caracteriza pelo direito à obtenção de informações para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações de interesse pessoal (Pinto, 2008). A transparência constitui o pilar básico para o cumprimento do princípio da publicidade.
- 1.6 *ACCOUNTABILITY*: um termo inglês utilizado para descrever as práticas relacionadas à prestação de contas. O conceito também tem um entendimento mais amplo, sendo muitas vezes utilizado como sinônimo de controle, responsabilidade, transparência e fiscalização (CNN, 2022).
- 1.7 *GOVERNANÇA*: um conjunto de arranjos, envolvendo pessoas, fluxos, processos, estruturas, organogramas – orientados para melhores práticas de gestão, comunicação e processos de tomadas de decisão; é, também, o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre os sócios, conselhos de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, 2015, p. 20)
- 1.8 *RISCOS*: possibilidade de um evento impactar o cumprimento de objetivos organizacionais. No caso da Administração Pública, é o que compromete os resultados do órgão ou entidade; o que ameaça, interrompe, retarda ou deteriora resultados de políticas públicas. Assim, uma organização que possui autoconhecimento e se prepara para as adversidades, está mais apta a atingir seus resultados e a agir com mais integridade (Controladoria-Geral do Estado, 2023).
- 1.9 *TRANSPARÊNCIA ATIVA*: pode ser considerada como a disponibilização proativa de informações públicas de interesse coletivo, ou geral, sem a necessidade do pedido do cidadão (Controladoria-Geral Do Estado, 2023).

1.10 TRANSPARÊNCIA PASSIVA: dever do Estado de criar pontos de contato entre a sociedade e o setor público para disponibilização de informações, em atendimento a demandas específicas de cidadãos – nesse caso, é necessário fazer um pedido para ter acesso à informação (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

Portanto, a Integridade Pública está associada ao compromisso com a conduta ética, com a moralidade e com os princípios que regem a Administração Pública. Além disso, implementar uma cultura de integridade possibilita o bom desempenho da governança, incentiva a transparência passiva; intensifica a transparência ativa e contribui para a mitigação de riscos. Para que isso seja possível, é necessário que haja mudanças culturais e institucionais no ambiente organizacional. Nesse sentido, mesmo que o caminho para uma gestão eficiente seja contínuo, a integridade configura um instrumento fundamental para o alcance dos objetivos estratégicos das instituições, e, para isso, deve ser implementada corretamente.

2 PASSO A PASSO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE INTEGRIDADE

Minas Gerais instituiu, por meio do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, o Plano Mineiro de Promoção à Integridade. Em 2022, por meio do Decreto Estadual nº 48.419, o plano se transformou em Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI. A Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE) é o órgão responsável pela coordenação do PMPI e a principal instância de consulta a diretrizes sobre a organização dos planos.

No entanto, implementar uma nova cultura não é uma tarefa fácil. Para implementação eficiente do plano de integridade, é necessário sensibilizar e conscientizar que, por mais que a CGE seja o órgão responsável por coordenar o PMPI, o controle interno é dever de todos. Na Administração Pública, os órgãos e entidades devem ter um claro reconhecimento dos papéis e responsabilidades para a consolidação dos planos. (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

A seguir, faz-se um panorama dos sete passos essenciais para a criação de um Plano de Integridade, segundo o Guia de Integridade Pública II, elaborado pela Controladoria-Geral do Estado.

1º Passo: o primeiro passo para a estruturação do Plano de Integridade é designar formalmente equipe, comitê técnico ou grupo de trabalho (GT), por meio de normativo publicado na Imprensa Oficial do Estado. O plano deve envolver todos os servidores do órgão, para tanto, devem ser escolhidas pessoas estratégicas para composição da equipe organizadora e que essa equipe seja multidisciplinar. Não é necessário dedicação exclusiva. A partir desse momento, o grupo se reunirá, com a produção de atas, para discutir um cronograma de trabalho para elaboração do Plano de Integridade.

2º Passo: o segundo passo consiste na percepção da realidade. Nessa etapa, o órgão ou entidade deverá realizar um levantamento a fim de obter um diagnóstico de situação quanto a práticas e instrumentos de integridade, respeitando suas particularidades. É nessa etapa que são feitos os diagnósticos de integridade, controle social e transparência dos órgãos e entidades; questionário interno e discussão coletiva das respostas e sugestões pelos membros do GT; planilhas de ilícitos administrativos mais recorrentes, e principais trabalhos de auditoria. Ao final, o que se espera são produtos, tais como: o diagnóstico sobre maturidade em Integridade Pública, uma matriz de riscos relativos à integridade e uma análise dos resultados obtidos em formato de relatório.

3º Passo: em posse de todos os documentos produzidos nas etapas anteriores, é hora de elaborar um Plano de Integridade. Para isso, primeiro deve-se definir quais são os focos de atuação e priorizar itens. Em seguida, é necessário criar uma relação entre o cenário atual e o cenário almejado, estabelecendo objetivos, metas, responsáveis e prazos para alcançar o resultado esperado. Para organizar as ideias de maneira efetiva, costuma-se usar a seguinte divisão: Situação - Gravidade - Urgência - Causas - Proposta de Melhoria.

Logo depois, deve-se desenvolver o Plano de Ação. Na maioria dos casos, esses planos são compostos de: Indicação do eixo - Indicação do subeixo (se aplicável) - Palavras-chave - Síntese - Número e nome da ação - Indicação de “como fazer” - Indicação de referências - Indicação de benefícios para a instituição. Posteriormente, deve ser feita uma planilha detalhando as tarefas previstas, os produtos esperados, os responsáveis e os prazos, a fim de dar um seguimento efetivos às propostas.

Já com o plano de ação pronto, deve-se partir para a redação da minuta do Plano de Integridade. Como sugestão, a CGE esclarece que essa minuta deve ter: capa; ficha técnica; mensagem da alta administração; missão, visão e valores; contextualização: PMPI e Plano de

Integridade do Órgão/Entidade; apresentação da estratégia do PI: Eixos da Integridade; Caracterização do cenário atual x cenário futuro, por eixo; desenho de ações: objetivos, responsáveis e prazos; gestão do PI: execução, monitoramento, avaliação, comunicação; e por fim, anexos/ apêndices.

4º Passo: plano pronto, o próximo passo é validar e legitimar esse documento. Sugere-se a validação por todas as instâncias de governança do órgão ou entidade, e um processo de escuta ampla/ aprovação pelo público interno. Nessa etapa, sugere-se submeter a minuta do PI à consulta (seja pública ou internamente no órgão ou entidade). Após recebimento, leitura, indicação de modificações e sugestões (se houver) e deliberação do grupo quanto às possíveis alterações, o documento consolidado deve ser encaminhado para validação pela alta administração. O compartilhamento com equipes e assessorias pela alta administração torna-se imprescindível antes da validação.

5º Passo: em seguida, deve-se publicar o Plano de Integridade, sendo necessário realizar um evento de lançamento, publicar um normativo para instituí-lo e publicizar em um site eletrônico.

6º Passo: agora, colocar a mão na massa. Nessa etapa, deve-se fazer o acompanhamento da execução e evolução dos status das ações, bem como revisão periódica do Plano para a manutenção da sua efetividade, sempre fazendo os ajustes necessários.

7º Passo: este último passo consiste na durabilidade dos benefícios da Integridade. Nesta etapa, é necessário promover treinamentos e orientação sobre o Plano de Integridade. Dessa forma, espera-se criar uma cultura permanente de Integridade.

3 RISCOS PARA INTEGRIDADE

Apresenta-se como riscos para integridade toda possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais ou na reputação do órgão ou da entidade (Belo Horizonte, 2023). Em outras palavras, o risco é o efeito da incerteza nos objetivos (Brasil, 2018).

No setor público, esses riscos representam uma ameaça real à Administração Pública e aos seus princípios basilares, causando um grande impacto reputacional na organização. Na maioria das vezes são

tipicamente decorrentes de servidores, por meio de ações, omissões, permissões, abusos, privilégios impróprios, e podem surgir em qualquer nível ou setor da organização. Os riscos de integridade podem ser divididos em éticos, administrativos e penais. Os desvios de integridade, no campo da ética, tornam-se riscos para os indivíduos, notadamente para os servidores, no ambiente público. Alguns dos mais recorrentes são a desídia; a desunião e formação de “panelinhas”; preconceito às diferenças; apropriação indevida de créditos; distribuição de brindes, como incentivo a favores e entre outros.

Os riscos de integridade, na esfera administrativa, geram impacto na própria instituição. Esses riscos são, muitas vezes, responsáveis pela má reputação da organização e a inexecutabilidade das suas finalidades. São exemplos dele: nepotismo; conflito de interesse; vantagem indevida; abuso de poder; assédios, moral e sexual; dentre outros. Na Administração Pública, conflito de interesses se confirma como o “calcanhar de Aquiles” da Integridade. Esse risco, em específico, é bastante recorrente no setor público e pode ser caracterizado pela sobreposição do interesse privado ao interesse público, indo na contramão dos princípios da Administração Pública.

Por fim, existem também os riscos que possuem consequências penais, que são considerados crimes contra a Administração Pública. Entre os mais recorrentes estão: peculato, concussão, corrupção passiva; prevaricação, condescendência criminosa, advocacia administrativa, entre outros.

4 A QUEM SÃO DIRECIONADOS OS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE?

Dessa forma, é mais do que necessário tratar esses riscos para manutenção do bom cumprimento da função pública. De acordo com o ex-Procurador-Geral do Tribunal Penal Internacional, Luís Moreno-Ocampo, palestra ministrada no I Congresso Mundial do Ministério Pública, mesmo pessoas honestas precisam de ações afirmativas que reforcem a integridade institucional e o reconhecimento, já que a grande maioria dos indivíduos estão suscetível a cometer ilícitos (Zenkner, 2024).

Por sua vez, o criminologista americano Donald Cressey (1953) desenvolveu um modelo válido para análise de riscos e gerenciamento, denominado o “triângulo da fraude”. Nesse esquema, desenvolvido pelo

pesquisador, cada vértice do triângulo representa um fator responsável por aumentar a chance de comportamentos ilícitos e fraudulentos. Para esse autor, a pressão, ao exercer uma força financeira ou emocional que encoraja a fraude, intensifica a sua repetição.

Além disso, outro ponto, que aponta como precursor do problema, é a oportunidade de praticar uma ilicitude, sem ser penalizado, pelas suas consequências. Por fim, o terceiro e último fator, que agrava a incidência desse problema, é a conduta do agente que se escora na racionalização, no intuito de justificar o cometimento de ações desonestas. Em síntese, os programas de integridade são direcionados para todos e devem ser implementados em todas as esferas de poder para o bom funcionamento da Administração Pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se conclui destas análises é que a implementação de um Plano de Integridade, nas instituições públicas, garante uma eficiente ferramenta para fortalecer a governança e restaurar a confiança dos cidadãos nas estruturas democráticas. Ao promover princípios de transparência, responsabilidade e ética, tais planos não apenas mitigam os riscos de corrupção e má gestão, mas também elevam a eficiência e a eficácia dos serviços públicos.

Nesse sentido, instituições comprometidas com a integridade não apenas cumprem seu dever de maneira íntegra, mas também cultivam um ambiente onde a inovação e a justiça prevalecem, contribuindo assim para um desenvolvimento sustentável e inclusivo. Em última análise, a adoção de um Plano de Integridade não só protege os recursos públicos, mas também reafirma o compromisso com valores democráticos e a responsabilidade perante a sociedade, configurando-se como um aliado indispensável para a Administração Pública.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. 1999. **Dicionário de Filosofia**. Martins Fontes Editora. São Paulo.

BELO HORIZONTE. **Decreto nº 18.337, de 2023**. Institui a política municipal de integridade pública e dá outras providências. Diário Oficial do Município de Belo Horizonte, Belo Horizonte, MG, 20 set. 2023. Disponível em: <https://>

leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/decreto/2023/1834/18337/decreto-n-18337-2023-institui-a-politica-municipal-de-integridade-publica-e-da-outras-providencias. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Diretrizes - Gestão de Riscos**. ABNT NBR ISO 31000. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://dintcgc.in.saude.gov.br/attachments/download/23/2018%20-%20Diretrizes%20-%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos_ABNT%20NBR%20ISO%2031000.pdf. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. **Programa de Integridade da CGU**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu>. Acesso em: 11 jul. 2024.

CORTINA, Adela. **Ética mínima**. São Paulo: Martins Editora, 2009.

CNN BRASIL. **O que é accountability? Conheça o termo que ajuda a repensar direitos e deveres**. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/o-que-e-accountability-conheca-o-termo-que-ajuda-a-repensar-direitos-e-deveres/>. Acesso em: 11 jul. 2024. CGE – Guia de Integridade Pública_Volume I.pdf

CRESSEY, D. R. **Other People's Money**: A study in the social psychology of embezzlement. Glencoe, IL: The free press, 1953.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA - IBGC. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 11 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Guia de Integridade Pública**. v. I. Belo Horizonte: CGE-MG, [s.d.]. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%20I.pdf. Acesso em: 11 jul. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Guia de Integridade Pública**. v. II. Belo Horizonte: CGE-MG, [2022]. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20v.%20II_FINAL.pdf. Acesso em: 11 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO - OCDE. **Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública**. Tradução

não oficial. Brasil, 2017.[1] [2] Disponível em <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrityrecommendation-brazilian-portuguese.pdf> Acesso em 15 de jun. de 2021.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. **Os princípios mais relevantes do Direito Administrativo**. Revista da EMERJ. V. 11, nº 42, 2008.

VASQUEZ, Adolfo Sánchez. 1999. **Ética**. Civilização Brasileira Editora. Rio de Janeiro. ZENKNER, Marcelo. **Quem são os destinatários de um sistema de integridade?** Fabio Medina Osório Advogados, 2024. Disponível em: <https://www.fabiomedinaosorio.com.br/marcelo-zenkner-quem-sao-os-destinatarios-de-um-sistema-de-integridade/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

INTEGRIDADE EM MINAS GERAIS: CONTEXTO E DESAFIOS

Pedro Luiz de Jesus Beletabla Bravo¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C4

Resumo: A proposta do presente texto é demonstrar como o Plano de Integridade da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais surgiu. Para isso, analisa algumas das principais influências, como o Manual da Integridade Pública, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, o Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Além disso, destaca as dificuldades que planos, já em vigor, e os ainda vindouros, podem enfrentar para se efetivarem na Administração Pública. Através do método de revisão bibliográfica, conclui-se que os principais desafios são a sua implementação na esfera municipal, a verificação prévia e um ruído de comunicação entre os canais de ouvidoria e as controladorias.

Palavras-chave: Integridade. Plano de Integridade. Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

1 Bacharelando do curso de Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pesquisador da Cátedra de Filosofia da Tecnologia e Direito da UFMG. Estagiário da Controladoria Setorial da Educação do Estado de Minas Gerais. Membro-editor da Revista de Ciências do Estado (REVICE).

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O Plano de Integridade da Educação é um documento que tem como objetivo sistematizar ações em desenvolvimento ou que poderão ser desenvolvidas pela Secretaria de Estado de Educação, para o fortalecimento do seu ambiente de integridade, em consonância com as determinações do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017 - Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI, decreto revogado pelo Decreto Estadual nº 48.419, de 16/05/2022.

Segundo o PMPI, os planos de integridade contemplam um conjunto de ações a serem programadas por equipes, gestores e dirigentes das áreas, desenvolvidas com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas. Com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética, e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos.

A estruturação/elaboração do Plano de Integridade da Educação tem como finalidade:

- a) a melhoria de gestão, visando ao cumprimento de objetivos e alcance dos resultados; a mitigação da ineficiência, reduzindo os riscos de erros, de omissões, de fraudes, de corrupção e demais desvios éticos e comportamentos considerados ilícitos;
- b) o fomento à cultura da integridade no ambiente organizacional; a redução do quantitativo de procedimentos disciplinares, evitando potencial danos ao erário;
- c) o zelo pela imagem da Secretaria perante os cidadãos, contribuindo para a geração de credibilidade e confiança dos cidadãos na Secretaria;
- d) e a contribuição para a qualidade e efetividade dos serviços prestados pela Secretaria, gerando benefícios diretos para a comunidade escolar.

1 QUAL A ORIGEM DO PLANO DE INTEGRIDADE?

A integridade e a ética são elementos fundamentais dentro da Administração Pública, os quais, recentemente, vêm ganhando destaque, não só nacionalmente, mas em todo o mundo. A Organização para

Cooperação e Desenvolvimento Económico, por exemplo, publicou em 2022, o Manual da Integridade Pública, onde se debate sobre 13 princípios da Recomendação, que auxiliam na integridade e ajudam a sociedade como um todo. Em cada motivo, três tópicos se destacam: porque e o que são desafios. Através de análises do seu conteúdo, consegue-se destrinchar e contextualizar cada tema, como riscos; aplicação e sanção; supervisão e como auxiliar em seu entendimento e aplicação.

O Manual de Integridade Pública da OCDE fornece orientação ao governo, empresas e sociedade civil acerca da implementação da Recomendação da OCDE sobre Integridade Pública. O Manual esclarece o que os treze princípios da Recomendação significam na prática e identifica os desafios para implementá-los. O Manual fornece orientação sobre como melhorar a cooperação dentro do governo, bem como entre os níveis nacional e subnacional. Para construir culturas de integridade no governo e na sociedade, o Manual detalha os componentes centrais de um sistema de gestão de recursos humanos baseado no mérito e os principais elementos para culturas organizacionais abertas (OCDE, 2022).

No Brasil, após os escândalos de corrupção que motivaram a existência da Lei Anticorrupção - Lei Federal nº 12.846/2013 – entra também em vigor o Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, que dispõe, em seu Art. 3º, os princípios da governança pública e da integridade, com destaque para o seguinte artigo:

Art. 19. Os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

- I - Comprometimento e apoio da alta administração;
- II - Existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;
- III - Análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV - Monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade. (Brasil, 2017).

Nesse sentido, verifica-se um esforço nacional para que as políticas públicas, em relação à Integridade, se implementem na Administração. Por sua vez, Minas Gerais institui o Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), “*que visa contribuir para o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e progresso social do Estado*” (MINAS GERAIS, 2017).

No Estado de Minas Gerais, como mostra o estudo de Barreto e Vieira (2021), a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais atendeu a 91,67% dos quesitos de aderência às práticas de integridade nacionais e internacionais, utilizando critérios como escolha dos membros da alta gestão, incluindo elementos como integridade e envolvimento em atos de corrupção, políticas de integridade, manifestações periódicas de apoio ao programa de integridade, entre outros que auxiliaram os pesquisadores a elaborarem a tabela a seguir:

Tabela 1
Resultados por programa

Esfera	Programas de integridade pública	Percentual
Federal	Casa Civil da Presidência da República	80,56%
	Controladoria-Geral da União	83,33%
	Ministério de Agricultura, Pecuária e Abastecimento	77,78%
	Ministério da Defesa	69,44%
	Ministério da Fazenda (Economia)	80,56%
	Ministério das Cidades (Desenvolvimento Regional)	58,33%
	Ministério de Desenvolvimento, Planejamento e Gestão	66,67%
Estadual	Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais	91,67%
	Secretaria da Fazenda do Estado de Alagoas	66,67%
Municipal	Município de Aracati/CE	41,67%
	Município de Belo Horizonte/MG	58,33%
	Secretaria do Verde e do Meio Ambiente – São Paulo/SP	58,33%
		69,44%

Fonte: BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. VIEIRA, James Batista. (2021)

Alguns anos depois, o decreto em questão foi revogado pelo Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022. O Plano Mineiro de Promoção da Integridade passa a denominar-se Política Mineira de Promoção da Integridade - com a mesma sigla, PMPI. Seguindo o

exemplo do Estado, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) publica o Plano de Integridade da SEE/MG, em maio de 2022, que trata do Plano com o Programa em si, seu funcionamento; os diagnósticos gerados até então, por parte dos servidores, o plano de ação, e como será feita sua execução, monitoramento e avaliação. O último segue o modelo das “Três Linhas do IIA 2020”.

O Modelo das Três Linhas do The IIA



Fonte: Instituto dos Auditores Internos do Brasil (2020)

2 DESAFIOS DA ADESAO AOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Diante do que foi exposto, diversos desafios estão atrelados aos programas de integridade: nepotismo; abuso de poder; conflito de interesse. Entretanto, alguns, no que tange à efetivação desses programas, precisam ser destacados. Primeiramente, existe um ruído de comunicação entre os canais de denúncia e as investigações internas, na medida em que o Controle é essencial em qualquer organização, e contribui diretamente para a redução de fraudes e desvios éticos em uma

organização (GIOVANINI, 2014). Para tanto, é necessário que haja um sistema que garanta a anonimização do denunciante e a confidencialidade do processo. Tais medidas evitam represálias, perseguição e outros modos de retaliação daqueles que estão denunciando.

Em segundo plano, existe a particularidade dos municípios. De acordo com Barreto e Vieira (2021), “os programas municipais analisados atendem apenas a 52% das práticas. Isso ocorre, em geral, pela ausência de práticas de gestão de riscos de integridade (16,67%), investigações internas (16,67%) e monitoramento (33,33%)”. A falta de tais práticas, no âmbito municipal, demonstra uma grande fragilidade na implantação dos programas de integridade, e a inexistência de monitoramento indica uma incapacidade de gerenciar.

Por fim, há também a verificação prévia. Tal diretriz demanda que a organização tenha processos com determinada diligência. Quanto maior e mais complexo for a atividade realizada, maior deverá ser sua rede de empregados, fornecedores e agentes. Com isso, aumenta-se o risco de que alguém envolvido no procedimento possa estar alinhado com processos ilegais ou antiéticas, potencialmente causando danos econômicos, à imagem, ou implicar sua responsabilização legal (CGU, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notável o esforço do Brasil e de seus estados para que a Integridade seja levada em consideração em todos os âmbitos da Administração Pública. Planos de Integridade, como o de Minas Gerais e o de sua Secretaria de Estado de Educação, devem ser seguidos como exemplo para sua adoção, em todo o território nacional, como o mostra a alta taxa de adesão, em diferentes setores administrativos, o que demonstra neste texto.

Dessa forma, os desafios para a implementação de ações de integridade na Administração Pública são significativos, mas não intransponíveis. Requerem um esforço coordenado entre governos, sociedade civil e organismos internacionais. O fortalecimento das instituições, a promoção de uma cultura de ética e transparência, e a simplificação dos marcos legais e regulatórios são passos essenciais para avançar nessa agenda.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 9.203**, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. [S. l.], 2017.

BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. VIEIRA, James Batista. **Os programas de integridade pública no Brasil: indicadores e desafios**. Cadernos EBAPE. BR, vol. 19, núm. 3, pp. 442-463, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3232/323268726005/html/>. Acesso em: 30 jun 2024.

Controladoria-Geral da União. (2015a). Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Guia de Integridade Pública**. Brasília, DF.

Giovanini, W. (2014). **Compliance: a excelência na prática**. São Paulo, SP: Compliance Total.

OECD (2022), **Manual de Integridade Pública da OCDE**, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>.

TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO

Helen Lúcia da Silva¹ & Lana Rogéria da Silva²

10.48021/978-65-270-6873-0-C5

Resumo: Dos acordos entre Governo e governados, a manutenção da transparência e o acesso à informação é resguardada pela regulamentação dada pela Lei de Acesso à Informação – LAI, que possibilitou o acesso a informações de interesse particular coletivo e geral. Cumprir a LAI de forma plena fortalece as instituições públicas e privadas, posto que permite a qualificação e o acesso a direitos sociais, tais como saúde, educação, segurança pública, previdência social e outros. Além disso, a implementação deste diploma legal trouxe mudança significativa na cultura de acesso à informação ao considerar que o acesso é a regra e o

-
- 1 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional - Inspetor Escolar, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino de Divinópolis - Membro de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciada em Biologia. Pós-graduada *Lato Sensu* em Supervisão, Orientação e Inspeção Escolar.
 - 2 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino Diamantina. Membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciatura em História. Pós-Graduações *Lato Sensu* em: - Metodologias Inovadoras Aplicadas à Educação e - Geografia e Meio Ambiente. Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

sigilo a exceção. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar a relevância da Transparência para a manutenção da Administração Pública de qualidade, bem como o impacto da Lei de Acesso à Informação para o ambiente corporativo.

Palavras-chaves: Administração Pública. Lei de Acesso à Informação - LAI. Transparência.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo pretende abordar sobre os meandros do princípio da transparência e da garantia ao acesso à informação pactuados entre a Administração Pública e os administrados. Tal acordo, protegido pela legalidade dos atos, fortalece e favorece para com os trabalhos da Administração Pública, tende à probidade governamental e acolhe o cidadão em suas demandas.

O *modus operandi* da Lei de Acesso à Informação - LAI valoriza a transparência passiva e ativa ao aproximar o cidadão do Estado e o Estado do cidadão, fortalecendo, assim, os laços entre essas duas partes, demonstrando para o cidadão que o Estado está aberto ao escrutínio público e à sua avaliação. Permite, ainda, que o cidadão entenda como funciona o Estado e estabelece a confiança do cidadão na gestão pública, ao perceber que ela está cumprindo seus deveres constitucionais ao abraçar o direito dos seus administrados.

Nas relações humanas, a comunicação clara e a informação são requisitos fundamentais para um melhor entendimento entre as partes envolvidas. Na Administração Pública, o cidadão, na condição de contribuinte e pagador de impostos, possui o direito assegurado pela Constituição de livre acesso às informações referentes ao gerenciamento dos recursos públicos, dentre outros. Dessa forma, a Administração Pública deve servir à sociedade e trabalhar para a manutenção de uma gestão transparente das informações para com seus governados, sendo vedada qualquer recusa ao fornecimento de esclarecimentos quando solicitados.

Com esse direito, o cidadão participa ativamente das políticas públicas que o afetam, fiscalizando e contribuindo nas discussões dos serviços públicos a serem ofertados. O acesso à informação é garantido de forma imparcial e clara como prestação de contas, modalidade

conhecida, conforme a Controladoria-Geral da União - CGU, como Transparência Passiva, ou seja, mediante solicitação.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar a relevância da Transparência para a manutenção de uma Administração Pública de qualidade, bem como o impacto da Lei de Acesso à Informação para o ambiente corporativo.

1 PRINCIPAIS CONCEITOS

1.1. Base legal

A transparência e o acesso à informação são direitos fundamentais dos cidadãos e estão alicerçados na Constituição Cidadã de 1998. A Constituição Federal trata desses temas nos incisos XIV e XXXIII do artigo 5º, como um direito e garantia fundamental:

[...] XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional; [...]
[...] XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado (Brasil, 1988)

Ainda, a Carta Magna, no inciso II, do § 3º, do artigo 37, versa sobre a transparência e o acesso à informação no que tange à Administração Pública:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte (Brasil, 1988).

[...] § 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:
[...] II - o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII; [...] (Brasil, 1988)

Mais uma vez, percebe-se que o texto legal faz referência ao acesso à informação à população, no que norteia o §2º do artigo 216 da Constituição Federal, em que há referência de que “*cabem à administração pública, na forma da lei, a gestão da documentação governamental e as providências para franquear sua consulta a quantos dela necessitem*” (Brasil, 1988).

Da mesma forma, o inciso IX, § 1º, do artigo 216-A da Constituição Federal versa sobre o objeto transparência e acesso à informação, acrescentado por Emenda Constitucional nº 71/2012, para instituir o Sistema Nacional de Cultura:

Art. 216-A. O Sistema Nacional de Cultura, organizado em regime de colaboração, de forma descentralizada e participativa, institui um processo de gestão e promoção conjunta de políticas públicas de cultura, democráticas e permanentes, pactuadas entre os entes da Federação e a sociedade, tendo por objetivo promover o desenvolvimento humano, social e econômico com pleno exercício dos direitos culturais.

§ 1º O Sistema Nacional de Cultura fundamenta-se na política nacional de cultura e nas suas diretrizes, estabelecidas no Plano Nacional de Cultura, e rege-se pelos seguintes princípios:

[...] IX - transparência e compartilhamento das informações; (Brasil, 1998)

Os dispositivos constitucionais supracitados foram regulamentados com o advento da Lei Federal nº 12.527/2011, conhecida popularmente como Lei de Acesso à informação - LAI. Essa normativa representa um marco ao consolidar a garantia e segurança jurídica da população em exercer e fazer valer o seu direito fundamental de verificar a transparência do Poder Público e obter acesso à informação junto aos seus órgãos.

A referida Lei estampa claramente o princípio da publicidade sendo protegido, ao passo que a publicidade é a regra e o sigilo é a exceção, de tal forma que cabe ao Estado garantir o direito de acesso à informação, certificando de que o atendimento às solicitações apresentadas não coloque em risco a defesa nacional e informações pessoais, sendo resguardadas as eventuais restrições de acesso no que diz respeito a informações de cunho sigiloso.

Valimento se dá ao que se refere à informação de cunho pessoal, como previsto em:

Art. 31. O tratamento das informações pessoais deve ser feito de forma transparente e com respeito à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, bem como às liberdades e garantias individuais. (Brasil, 2011)

O direito de acesso à informação é franqueado por meio de procedimentos previstos na LAI, em que há previsão constitucional e tem o papel de exigir que o Estado garanta informações de governança aos cidadãos. Para usufruir desse direito, não é necessário que o usuário justifique o motivo de seu pedido de acesso à informação, que será fornecido gratuitamente, ressalvados aqueles que gerarem eventuais custos de reprodução de documentos.

1.2 O Alcance da LAI e da Transparência

A Lei de Acesso à Informação é de suma importância para a população, uma vez que busca aprimorar a transparência administrativa, possui alcance nacional, abrangendo os três poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e outros adicionados, conforme o parágrafo único do seu Artigo 1º. É medida que visa dar transparência sobre assuntos de interesse geral no âmbito da Administração Pública e nas instituições privadas sem fins lucrativos que recebiam recursos públicos diretamente do orçamento ou mediante subvenções sociais, contrato de gestão, termo de parceria, convênios, ajustes ou outros instrumentos congêneres.

Na LAI, especificamente em seu artigo 8º, deve haver a preocupação da Administração Pública com a publicidade de seus atos, validados em transparência:

Art. 8º É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas (Brasil, 2011).

É fácil perceber nos sítios de *Internet* a tendência à publicização da transparência governamental, com exposição de informações diversas, para quem as quiser acessar, sendo essa considerada como Transparência Ativa. Apontamos como ilustração, o ambiente virtual do Senado Federal Brasileiro - Transparência e Prestação de Contas, disponível em endereço eletrônico³ onde se lê na primeira página acerca de transparência pública:

[...] É direito de todo o cidadão ter acesso a, por exemplo, de onde vêm as receitas do Estado, como são gastos os impostos, quem são os servidores públicos, quanto ganham entre outros dados. Com o Poder Legislativo não é diferente. O dever de publicidade e transparência exige que as informações administrativas e legislativas do Senado Federal estejam à disposição do cidadão de forma rápida e simples. [...] (Senado Federal, [s.d.]).

Outrossim, percebe-se em vários sítios governamentais a exposição de seus dados à população, como a exemplo no site do portal da transparência⁴. Com características de Governo Aberto, a Controladoria-Geral da União – CGU apresenta nova visão da Administração Pública baseada nos princípios de transparência, visando a prestação de contas e dando acesso à participação popular. Aquela Controladoria ainda ensina sobre o conceito:

Governo Aberto é uma cultura de governança que promove a colaboração entre governo e sociedade, por meio da transparência na gestão, participação social e da responsabilidade e responsividade dos agentes públicos. Tem como objetivo aprimorar políticas e serviços e solucionar questões de interesse público. (Controladoria-Geral da União, [s.d.]).

No Governo de Minas Gerais, sob gerenciamento da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, faz-se cumprir a diretriz de governo aberto, com a criação de importante canal virtual, de acesso à população, com exposição de informações diversas da governabilidade e de conteúdo público: intitulado Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais, sendo de livre acesso na *Internet*, por meios de canais de atendimento⁵.

3 <https://www12.senado.leg.br/transparencia/sobre1>

4 <https://portaldatransparencia.gov.br/>.

5 <https://www.transparencia.mg.gov.br/transparencia-tematica/educacao>.

Esse Portal, no intuito de controle e exposição dos dados governamentais, fundamentados pelos direcionamentos da Lei Federal nº 12.527 de 2011 (LAI), é considerado espaço de cidadania e participação, podendo, inclusive, ser considerado campo de combate à corrupção, visto que tende a levar os administradores públicos a ações mais precisas e ponderadas de suas ações. Nesse ambiente digital há direcionamentos diversos para pesquisa e solicitações de acessos às informações variadas, além de campo de transparência por temas específicos, como um campo destinado à temática educacional⁶.

Em Minas Gerais, no valorar da transparência e devido acesso à informação destinado aos usuários (cidadãos), há o Canal e-SIC (Serviço Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão), que pode ser acessado por meio de endereço eletrônico validado. Esse canal, de responsabilidade da Controladoria-Geral do Estado, permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe e faça o acompanhamento, por meio de um número de protocolo de pedidos de acesso à informação para órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

O Decreto nº 45.969/2012 regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e dispõe o seguinte em seu artigo 1º:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela administração direta do Poder Executivo, suas autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias e empresas controladas direta ou indiretamente, com vistas a garantir o acesso à informação, nos termos da legislação estadual vigente e da Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. (Minas Gerais, 2012)

Além da garantia de acesso à informação, as respostas aos requerentes de informações junto ao serviço público deverão ser ágeis, precisas e de fácil compreensão, como direciona o artigo 2º do referido Decreto e especificado em seu aArtigo 4º.

Embora existam esses canais de acesso das informações para o cidadão a Administração Pública enfrenta desafios relevantes para dar o efetivo cumprimento à LAI, podendo citar como exemplo as negativas de acesso à informação com base no argumento da desproporcionalidade do pedido, quando o órgão não tem capacidade de promover

6 <https://acessoainformacao.mg.gov.br/sistema/site/index.aspx>

o tratamento da informação para fornecê-la e garantir o direito do cidadão. Além disso, deve-se levar em consideração a falta de gestão na produção dos dados, uma vez que a maioria é produzida de forma desestruturada, em diversos formatos e suportes, o que dificulta a abertura e acesso à informação para o cidadão.

1.2.1 A TRANSPARÊNCIA E A LAI NA PRÁTICA

A transparência e o acesso à informação vão além de publicar dados com o salário do servidor público e os valores afixados nas contas públicas. Nesse sentido, a governança deve trabalhar para implementar uma ferramenta de cobrança de controle externo, de controle social para a sociedade civil. Para isso, os gestores devem abrir e acelerar o caminho da transparência, impulsionando o acesso por meio dos dados, fomentando mecanismos para viabilizar o acesso à transparência.

Posto isso, o caminho que a Administração Pública deve perseguir é a transformação de meros dados sem sentido em utilidade para a população, validado no intuito de melhorar a vida das pessoas.

Traz-se, a exemplo, o que foi realizado durante a pandemia de Coronavírus (COVID- 19)⁷, quando o painel criado pelo Ministério da Saúde apresentou os dados da saúde, por meio da criação de painéis interativos destinados à população. Esses painéis contribuíram de maneira efetiva, sendo capazes de provocar mudança significativa na implementação de políticas públicas mais eficientes naquele momento de crise e, por conseguinte, culminaram em salvar vidas.

Outro exemplo de teor educativo é o que é veiculado como serviço oferecido pela Polícia Militar de Minas Gerais, o Fique Seguro⁸, que apresenta diversos temas, alcançando diversas parcelas da sociedade, minorias e temáticas específicas, elaborados em linguagem simples e direta, que informam aos cidadãos sobre cuidados básicos e proteção. Em relação ao campo educacional traz a exemplo o tema da Volta às aulas, com dicas da Polícia Militar aos familiares das crianças para o retorno às atividades escolares.

Dessa maneira, o entendimento que se faz em relação à Administração Pública é que essa deve implementar um modelo de transparência que utilize diferentes tecnologias que atendam, necessariamente,

7 <https://covid.saude.gov.br/>

8 <https://policiamilitar.mg.gov.br/pesquisa?termo=fique%20seguro>

os anseios da sociedade contemporânea em seus variados aspectos. Com isso, torna-se necessário remodelar a inteligência de dados, com o emprego da inteligência artificial, e criando ferramentas específicas para combater a corrupção e propiciar informação pública relevante para a sociedade.

Nesse contexto do dever de transparência e de apresentação dados (Estado) para a garantia de obtenção de informações (cidadão), há, ainda, espaço de destaque no que se refere ao papel das Ouvidorias no cenário da transparência pública, como favorecimento do controle, e da garantia ao direito à informação concedida ao usuário.

Diante do que se expôs, a Lei de Acesso à Informação veio para dar vida ao sentimento constitucional do direito fundamental de acesso à informação, o que é extremamente importante. A transparência é muito mais que uma lei, ela é valor, é obrigação. Assim, a Administração Pública tem que se organizar para promover a efetiva transparência e o real acesso aos dados informativos e de caráter público.

No que se refere à LAI a Controladoria-Geral da União - CGU enfatiza que a

[...] LAI incorporou ao arcabouço normativo nacional um relevante e robusto conjunto de regras relativas à publicidade dos atos praticados pela Administração Pública. Com efeito, buscou-se garantir a transparência na gestão da res pública, com a possibilidade de maior participação e monitoramento por parte da sociedade civil. [...] (CGU, 2022).

Por sua vez, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais - CGE/MG, em relação ao alcance da transparência destinada aos anseios dos cidadãos, direciona que

A publicidade é corolário da forma republicana de governo. O povo é titular do poder administrativo e o cidadão deve ter conhecimento do que está sendo realizado por seu representante, o que só é possível pela publicidade. A transparência favorece o controle. Nesse contexto, a publicidade é condição para a eficácia dos atos administrativos, para que produzam efeitos. Os atos administrativos gerais devem ser publicados. Impende ressaltar que publicidade não se confunde com publicação, possuindo um conceito muito mais amplo, sendo esta apenas a última uma forma de manifestação da primeira. [...] (CGE/MG, 2023)

Enfatiza, ainda, quanto aos atos públicos:

[...] Por tal princípio, em regra, todo ato da Administração deve ser público, de ampla ciência do povo, pois este é titular do bem público, sendo merecedor das informações inerentes à sua gestão e àqueles que o gerem. Não apenas isso, pelo princípio da publicidade a informação prestada ao cidadão deve ser clara e transparente, permitindo a realização do controle popular dos atos da Administração. [...] (CGE/MG, 2023)

Na medida em que se preocupa com:

[...] Avanços tecnológicos e com o crescente acesso à rede mundial de computadores (internet), a publicização dos atos da Administração torna-se cada vez maior, favorecendo, decerto, o controle popular e democrático da atuação pública. [...] (CGE/MG, 2023)

Destarte, a LAI se constitui como uma ferramenta de suma importância para os controles externo e interno, uma vez que é o instrumento legislador adotado para validar às garantias constitucionais da transparência e o acesso à informação, da Democracia e do direito do cidadão de se informar e ser informado de maneira ampla, qualificada, compreensível, inteligível e dialógica.

Os princípios da transparência e acesso à informação são direitos fundamentais capazes de assegurar a concretização de outros direitos, instrumentos fundamentais para garantir o pleno exercício da democracia e a concretização do princípio republicano, uma vez que não há controle sem democracia e não há democracia sem controle.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, relativos à transparência governamental e ao acesso à informação, garantidos e validados em acordos firmados em legislações, pode-se perceber que os cidadãos valorizam a fiscalização e controle dos atos públicos, negando-se contra atos abusivos e de corrupção. Buscam a participação ativa e uma política de Estado que corrobore com ações mais límpidas e transparentes, que vão ao

encontro da prestação de serviços públicos condizentes com os reais anseios da sociedade.

Enfim, a Lei de Acesso à Informação - LAI, entendida como marco regulatório advindo da Constituição Federal, firma garantias entre os legisladores e os legislados quanto ao direito ao acesso às informações de interesse público, de cunho gratuito, valorando a publicidade e os demais princípios básicos da Administração Pública. Além disso, a LAI impulsiona a implementação da utilização de novas tecnologias da informação, no fomento aos direcionamentos da transparência, controle e integridade pessoal e pública, promovendo o acolhimento e aproximação do poder público junto ao cidadão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Coronavírus Brasil**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 71, de 29 de novembro de 2012. Acrescenta o art. 216-A à Constituição Federal para instituir o Sistema Nacional de Cultura**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados e Senado Federal, [2012]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc71.htm. Acesso em: 24 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal**. Brasília, DF: Presidente da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12527.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Governo Aberto**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/governo-aberto/governo-aberto-no-brasil/principios#:~:text=Governo%20Aberto%20%C3%A9%20uma%20cultura,solucionar%20quest%C3%B5es%20de%20interesse%20p%C3%ABlico>. Acesso em: 25 maio 2024.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Portal da Transparência**. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Transparência Pública no Governo Federal**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/transparencia-publica>. Acesso em: 24 maio 2024.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Transparência e Prestação de Contas**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/transparencia/sobre-1>. Acesso em: 24 maio 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/correg/arquivos/publicacoes/manual-teorico-de-processo-administrativo-disciplinar.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos**. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 18 jul. 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo**. Belo Horizonte, MG, [2023]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DE-C/45969/2012/?cons=1>. Acesso em: 23 maio 2024.

MINAS GERAIS. POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Fique Seguro**. Disponível em: <https://policiamilitar.mg.gov.br/pesquisa?termo=fique%20seguro>. Acesso em: 18 jul. 2024.

MINAS GERAIS. POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS. **Volta às aulas**. Disponível em: <https://policiamilitar.mg.gov.br/conteudo-manchete/817>. Acesso em: 18 jul. 2024.

MINAS GERAIS. **Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais. Canais de Atendimento**. Disponível em: <https://www.transparencia.mg.gov.br/canais-de-atendimento>.

MINAS GERAIS. **Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais. Educação.** Disponível em: <https://www.transparencia.mg.gov.br/transparencia-tematica/educacao>. Acesso em: 23 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão - e-SIC.** Disponível em: <https://acessoainformacao.mg.gov.br/sistema/site/index.aspx>. Acesso em: 23 maio 2024.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DO AGENTE PÚBLICO E DA ALTA ADMINISTRAÇÃO ESTADUAL

Lana Rogéria da Silva¹ & Liliana Souza da Silva Silveira² & Solange Pereira da Paz³

10.48021/978-65-270-6873-0-C6

Resumo: O texto trata da importância da ética nas relações humanas e na administração pública, trazendo informações sobre os princípios

-
- 1 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino Diamantina. Membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciatura em História. Pós-Graduações *Lato Sensu* em: - Metodologias Inovadoras Aplicadas à Educação e - Geografia e Meio Ambiente. Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão e Avaliação da Educação Pública.
 - 2 Graduada em Pedagogia pela Unievangélica/GO. Mestre em Educação pela PUC Goiás. Especialização em Princípios e Recursos Pedagógicos em Música pela UEMG e especialização em Gestão Pública pela UFMG. Doutoranda em Estudos de Linguagens pelo CEFET/MG. Analista educacional efetiva na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, exercendo a presidência da Comissão de Ética.
 - 3 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional - Inspetor Escolar, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino Sete Lagoas. Membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciatura em Pedagogia. Pós-Graduação em Educação.

estabelecidos na Constituição Federal, bem como o Código de Ética no âmbito do Estado de Minas Gerais. O Decreto Estadual nº 46.644, de 06/11/2014, dispõe sobre o código de conduta ética do agente público e da Alta administração do poder executivo, estabelecendo os princípios, os direitos, os deveres e vedações, visando prevenir a falta ética. A Comissão de Ética, na Secretaria de Educação, é responsável por orientar e aconselhar os agentes públicos sobre ética profissional, além de conduzir processos éticos. A Ouvidoria-Geral do Estado recebe manifestações e denúncias sobre falta ética, enquanto o Decreto Estadual nº 48.417/2022 trata de situações de conflito de interesses. É fundamental que os agentes públicos conheçam a legislação, adotem os princípios éticos e reflitam sobre suas ações e seu impacto nos ambientes de trabalho.

Palavras-chave: Código de Conduta Ética. Comissão de Ética. Administração Pública.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Não há como falar de Integridade sem falar de Ética. A Ética surgiu do pensamento filosófico, tentando responder questões sobre o modo como os indivíduos devem se comportar e agir para viver bem em sociedade. Entre as diversas definições sobre a ética, a do sociólogo Herbert de Souza (1997) nos parece bem completa. O sociólogo define Ética como um conjunto de princípios e valores que guiam e orientam as relações humanas, afirmando que esses princípios devem ter características universais e precisam ser válidos para todas as pessoas e para sempre. Ou seja, são princípios e valores que favorecem o bem-estar de todos, a partir da preocupação com o outro.

A Ética está intimamente ligada aos Princípios da Administração Pública estabelecidos na Constituição Federal (1988): legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Artigo 37). Como nem sempre as pessoas agem com ética, é importante que a legislação defina como deve ser a conduta ética de um agente público. Se todos tivessem uma conduta ética, as leis não seriam necessárias.

Ademais, é válido salientar que as ações realizadas na esfera pública são voltadas para o interesse público. A legalidade, a moralidade e a publicidade favorecem a impessoalidade e promovem a eficiência. Nesse sentido, o Estado deve cuidar para que os agentes públicos saibam

separar o que é pessoal do que é institucional, o que é privado do que é público, promovendo uma gestão eficiente e confiável.

Nesta seção abordaremos o Código de Ética do Agente Público e da Alta Administração que atuam no Poder Executivo Estadual, disposto no Decreto Estadual nº 46.644, de 06/11/2014. Serão abordados os princípios e valores fundamentais, bem como os direitos e garantias no ambiente de trabalho, os deveres e as vedações impostas aos agentes públicos, exemplificando com situações ilustrativas para melhor compreensão dos leitores. Em um segundo momento abordaremos o trabalho da Comissão de Ética na Secretaria de Estado de Educação e a importância desse trabalho para a conscientização dos agentes públicos e prevenção da falta ética.

1 CONHECENDO O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Em Minas Gerais, o marco regulador da conduta ética se concretiza pela publicação do Decreto Estadual nº 46.644, de 06/11/2014, que dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do Poder Executivo Estadual de Minas Gerais, instrumento de orientação e fortalecimento da consciência ética no relacionamento do agente público estadual com pessoas e com o patrimônio público.

Nesse sentido, considera-se agente público todo aquele agente que exerça, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual. O referido Decreto descreve quem são os gestores públicos considerados como os da alta administração, atribuindo ao Conselho de Ética Pública (CONSET) a responsabilidade de assessorar o Governador nas questões éticas, bem como apurar e conduzir processo ético relativo a integrante da Alta Administração.

No que diz respeito ao agente público, esse deve prestar compromisso solene de acatamento e observância ao disposto no Código de Ética, em formulário próprio estabelecido pelo Conselho de Ética Pública, a ser arquivado juntamente com os documentos comprobatórios de seu vínculo com o Poder Executivo, no respectivo órgão ou entidade.

Ademais, o agente público deve se inteirar e se apropriar das normativas que compõem o Código.

Acerca dos Princípios, direitos e garantias, deveres e vedações, o Código de Ética apresenta quinze princípios, listados em seu artigo 7º, que devem reger a conduta do agente público, bem como seus direitos, deveres e vedações apresentados nos Artigos 8º, 9º e 10, conforme o que se ilustra abaixo:

**PARALELO ENTRE OS PRINCÍPIOS, DEVERES E VEDAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA
Decreto Estadual nº 46.644, de 6/11/2014**

Princípios art. 7º	Deveres art. 9º	Vedações art. 10
V - dignidade e decoro no exercício de suas funções; XV - respeito à dignidade da pessoa humana.	XII - apresentar-se ao trabalho com trajas adequados ao exercício da função; XVI - divulgar e estimular o cumprimento deste Código de Ética.	IV - usar de artifícios para procrastinar ou dificultar exercício de direito de qualquer pessoa; VII - pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem, para si ou outra pessoa, visando ao cumprimento de sua atribuição, ou para influenciar outro servidor; XIII - apresentar-se embriagado ou drogado para prestar serviço; XV - exercer atividade profissional antiética ou ligar seu nome a empreendimentos que atentem contra a moral pública;
VII - cortesia; XIV - cuidado e respeito no trato com as pessoas, subordinados, superiores e colegas.	III - observar os princípios e valores da ética pública; VI - aperfeiçoar o processo de comunicação e contato com o público; VII - praticar a cortesia e a urbanidade e respeitar a capacidade e as limitações individuais de colegas de trabalho e dos usuários do serviço público, sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e outras formas de discriminação.	XVII - exigir submissão, constranger ou intimidar outro agente público, utilizando-se do poder que recebe em razão do cargo, emprego ou função pública que ocupa.
IX - eficiência; X - presteza e tempestividade; XII - assiduidade; XIII - pontualidade.	IV - atender prontamente às questões que lhe forem encaminhadas; V - ser ágil na prestação de contas de suas atividades; XI - participar de movimentos e estudos relacionados à melhoria do exercício de suas funções, visando ao bem comum; XIII - manter-se atualizado com instruções, normas de serviço e legislação pertinentes ao órgão ou entidade de exercício.	V - deixar de utilizar conhecimentos, avanços técnicos e científicos ao seu alcance no desenvolvimento de suas atividades.

Fonte: Quadro elaborado pela servidora Ulda Coleta Lança Monteiro -
Presidente da Comissão de Ética da SEE/MG entre 2016 e 2019.

É interessante notar que os princípios éticos referenciados no artigo 7º do referido Código são interligados entre si, com os deveres e vedações. Observe o quadro abaixo:

PARALELO ENTRE OS PRINCÍPIOS, DEVERES E VEDAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA
Decreto Estadual nº 46.644, de 6/11/2014

Princípios art. 7º	Deveres art. 9º	Vedações art. 10
I - boa-fé; VI - lealdade às instituições; II - honestidade; XI - respeito à hierarquia administrativa.	I - agir com lealdade e boa-fé; II - ser justo e honesto no desempenho de funções e no relacionamento com subordinados, colegas, superiores hierárquicos, parceiros, patrocinadores e usuários do serviço.	II - prejudicar deliberadamente a reputação de subordinados, colegas, superiores hierárquicos ou pessoas que dele dependam; VIII - alterar ou deturpar teor de documentos; IX - iludir ou tentar iludir pessoa que necessite de atendimento em serviços públicos; XI - retirar de repartição pública, sem autorização legal, documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público; XII - usar informações privilegiadas obtidas em âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, amigos ou de terceiros; XIV - permitir ou contribuir para que instituição que atente contra a moral, honestidade ou dignidade da pessoa humana tenha acesso a recursos públicos de qualquer natureza.
III - fidelidade ao interesse público; IV - impessoalidade; VIII - transparência.	IX - resistir a pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem a obter favores, benesses ou vantagens ilegais ou imorais, denunciando sua prática; X - comunicar imediatamente aos superiores todo ato ou fato contrário ao interesse público, para providências cabíveis; VIII - representar contra atos que contrariem as normas deste Código de Ética; XIV - facilitar atividades de fiscalização pelos órgãos de controle; XV - exercer função, poder ou autoridade de acordo com a lei e regulamentações da Administração Pública, sendo vedado o exercício contrário ao interesse público.	I - utilizar-se de cargo, emprego ou função, de facilidades, amizades, posição e influências para obter favorecimento para si ou para outrem; III - ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; VI - permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; X - desviar agente público para atendimento a interesse particular; XVI - permitir ou concorrer para que interesses particulares prevaleçam sobre o interesse público; XVIII - participar de qualquer outra atividade que possa significar conflito de interesse em relação à atividade pública que exerce.

Fonte: Quadro elaborado pela servidora Ulda Coleta Lança Monteiro
- Presidente da Comissão de Ética da SEE/MG entre 2016 e 2019.

Em relação aos direitos e garantias no ambiente de trabalho, pode-se notar que estes estão diretamente vinculados aos princípios e valores: a igualdade de acesso e oportunidades ao princípio da imparcialidade. A liberdade de manifestação está condicionada ao respeito à imagem da instituição e dos demais agentes públicos. E os seus direitos ligados à transparência e à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, apontam-se, abaixo, alguns exemplos ilustrativos, baseados em casos reais que frequentemente são apresentados à Comissão de Ética:

- Um servidor que atua na secretaria escolar usou da prerrogativa de acesso à pasta funcional de um colega para prejudicar sua reputação em processo de indicação à gestão escolar. O candidato teve os resultados de um antigo processo administrativo divulgado amplamente na comunidade escolar, com objetivo de difamar o seu nome e sua imagem profissional, para que ele não tivesse crédito no processo de indicação. O ato aponta que o servidor da secretaria não agiu com lealdade e boa-

-fé, tampouco foi justo no desempenho de suas funções, prejudicando deliberadamente um colega de trabalho.

- Uma professora disse a um colega: “Você não ganha para fazer inovações na sua aula e inventar projetos”. A afirmação da professora vai de encontro ao código de ética. Ela não está preocupada com o interesse público. Os nossos estudantes merecem aulas de qualidade.
- Uma gestora faz distinção entre os servidores: os que são seus amigos podem usufruir de folgas compensatórias com facilidade, os demais têm essa negociação dificultada. Nesse caso, a agente pública não está sendo imparcial. Todos têm os mesmos direitos e deveres previstos na legislação.
- Um gestor escolar não demonstra de forma transparente seus horários de trabalho, sendo acusado de “nunca estar na escola”. Em atenção ao princípio da transparência, o correto é manter os seus horários disponíveis para toda a comunidade escolar, colocando os dias da semana e os turnos em que está presente na escola, bem como deixar claro as convocações recebidas pela Superintendência Regional de Ensino e SEE.
- Um servidor da área administrativa colocou um apelido pejorativo em sua chefia imediata. Ele debochava diariamente incitando os colegas de trabalho a criticarem a chefia. Além de não apresentar dignidade e decoro no exercício de suas funções, o servidor deixou de respeitar a dignidade do outro e a hierarquia administrativa. E ainda, deixou de praticar a cortesia e a urbanidade.
- Um professor, ao trabalhar questões políticas em sala de aula, tentou impor sua preferência política aos alunos, criando uma situação constrangedora. É dever do agente público respeitar a capacidade e as limitações individuais de colegas de trabalho e dos usuários do serviço público, sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e outras formas de discriminação.
- Uma servidora da área pedagógica tratava pais, alunos e servidores com rispidez. Os pais ficavam constrangidos

para saber sobre a evolução pedagógica dos seus filhos, os professores ficavam sem saber como tratar dos assuntos pedagógicos e os alunos tinham receio de conversar com ela. Essa profissional não estava atenta aos princípios da cortesia, cuidado e respeito no trato com as pessoas e o dever de praticar a cortesia e a urbanidade e respeitar a capacidade e as limitações individuais de colegas de trabalho e dos usuários do serviço público, além de impedir e constranger para com o fluir da liberdade de manifestação das partes.

- Um servidor, que chega atrasado todos os dias, é chamado pelo diretor da escola para conversar sobre os seus atrasos. Ele não aceita as colocações apresentadas pelo gestor a respeito dos prejuízos que os atrasos têm ocasionado aos alunos, afirmando que o problema é dele. Além de não respeitar a hierarquia administrativa, o servidor está deixando de ser pontual e assíduo. Os alunos do primeiro horário são prejudicados no conteúdo e lesados na carga horária.
- Uma outra servidora da mesma escola se recusa a utilizar o diário eletrônico digital, alegando que não tem conhecimento em informática. É dever dos agentes públicos manter-se atualizados em relação às normas e à legislação vigente para a execução dos trabalhos.

Nesses dois exemplos, nota-se o descumprimento aos deveres de pontualidade e presteza na entrega dentro dos prazos determinados em resoluções e orientações específicas, ensejando a ineficiência por parte dos servidores.

- Uma agente pública falou mal da escola onde atua, bem como dos colegas de trabalho com pessoas do bairro onde a unidade está situada. A comunidade acreditou, pois se ela que trabalha na escola está falando, então pode ser verdade. Embora tenha o direito e liberdade de manifestação, está ferindo a imagem da instituição em que ele trabalha.
- Um agente público postou nas redes sociais a imagem de um colega e teceu uma piada de mau gosto. Embora

tenha liberdade de manifestação, não respeitou a imagem de seu colega.

O Decreto Estadual nº 46.644/2014 trata nos artigos 20 e 21, especificamente sobre a conduta ética do gestor público, que considera gestor público todo aquele agente público que, por força do cargo, emprego ou função, recebe do poder público para coordenar e dirigir pessoas e trabalhos. Um gestor público deve adotar medidas para evitar conflitos de interesse privado com o interesse público, e tratar respeitosamente subordinados e demais colegas de trabalho. Deve, ainda, combater práticas que possam suscitar qualquer forma de abuso de poder, e utilizar a crítica, quando necessária, em caráter reservado focando o ato ou fato, e não a pessoa.

Quando percebe que um servidor não está cumprindo determinadas obrigações no seu trabalho (como por exemplo, manter a cantina limpa e organizada e os alimentos etiquetados) deve chamar o servidor para conversar e, de forma cortês, alertá-lo sobre o seu dever, dizendo que tal conduta pode afetar a saúde dos alunos, acarretar outros problemas e o desperdício, caso os produtos estejam fora do prazo de validade.

2 A ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO

Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual há uma Comissão de Ética com a finalidade de divulgar as normas do Código de Conduta Ética e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição. Na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - SEE/MG, a Comissão de Ética é formada por servidores que atuam em todas as subsecretarias e no gabinete da SEE/MG. O presidente da Comissão de Ética tem exclusividade para a realização desse trabalho e está lotado e subordinado à Chefia de Gabinete.

O trabalho da Comissão de Ética é determinado pelo Decreto Estadual nº. 46.644, de 6/11/2014, cujo artigo 18 dispõe que a comissão tem como foco principal orientar e aconselhar o agente público sobre a ética profissional, alertando-o quanto à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, e adota formas de divulgação das normas éticas e de prevenção da falta ética. Além disso, a Comissão de Ética pode decidir pela instauração e conduzir processo ético, conforme artigos 37 a 44.

Já a Resolução SEE nº 4.844, de 27 de abril de 2023, regulamenta o Regimento Interno da Comissão de Ética da Secretaria de Educação, disponível no site da Secretaria, na aba servidor/Comissão de Ética. No mesmo espaço, os agentes públicos têm acesso a outras informações, como por exemplo, quem são os membros da Comissão, o Código de Conduta ética e, em um livreto, leem-se os princípios, direitos, deveres e vedações.

Por sua vez, conforme artigo 51 da Lei Estadual nº 24.313, de 28/04/2023, a Ouvidoria-Geral do Estado (OGE) é órgão responsável por receber, analisar, encaminhar/acompanhar, até a decisão administrativa final, manifestações, sugestões, denúncias, reclamações, críticas, elogios, solicitações, reclamações sobre a prática de assédio moral, e denúncias de corrupção.

Ainda compete àquele Órgão acatar pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos, no que se refere à conduta de agentes, na prestação e na fiscalização de tais serviços, pois qualquer manifestação ou denúncia relativa à falta ética deve ser realizada naquela Ouvidoria.

Em seguida, há que fazer menção ao Decreto Estadual nº. 48.417 de 2022, que dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo agentes públicos, os quais poderão solicitar à Comissão de Ética orientação acerca de situação concreta e individualizada que venha suscitar dúvidas quanto a conflito de interesses. A consulta deve ser feita pelo Sistema de Prevenção de Conflito de Interesses (SPCI).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No espaço da Administração Pública, a existência de um Código de Conduta Ética é fronteira que normatiza e fortalece os parâmetros para que se efetive uma real conduta proba dos agentes públicos. Para tanto, é importante que esses agentes se apropriem dos princípios, dos direitos, dos deveres e vedações contidos no Código de Conduta Ética.

Como a ética é uma filosofia do agir, sua pedagogia tem a ver com a educação, um processo que se dá com pessoas, pelas pessoas e para as pessoas, o que significa que, em se tratando de conduta ética, quanto mais os agentes públicos se apropriarem intrinsecamente dos seus princípios, mais harmonia e menos problemas serão presenciados no ambiente de trabalho. Não importa se o agente público atue nas escolas, nas Superintendências Regionais de Ensino ou sede da Secretaria

de Estado de Educação de Minas Gerais: é necessário que cada servidor reflita sobre as suas ações, e como estas podem impactar o seu trabalho ou as pessoas que estão à sua volta.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República.

MINAS GERAIS. **DECRETO nº 46.644**, de 6/11/2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Belo Horizonte, MG

MINAS GERAIS. **DECRETO nº 48.417** 16/05/2022. . Dispõe sobre situações que configuram Conflito de Interesses envolvendo os agentes públicos MINAS GERAIS. **LEI nº 23.304**, de 30/05/2019. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE Nº 4.844**, de 27/04/ 2023 regulamenta o Regimento Interno da Comissão de Ética da Secretaria de Educação.

MONTEIRO, Ulda Coleta Lança. **Documentos internos da Secretaria de Estado de Educação**.

SOUZA, Herbert; RODRIGUES, Carla. **Ética e Cidadania**. Coleção Polêmica. São Paulo: Editora Moderna, 1997.

CONDUTA ÉTICA, BOAS PRÁTICAS E PADRÕES DE CONDUTA NO SERVIÇO PÚBLICO

Liliana Souza da Silva Silveira¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C7

Resumo: O texto aborda a questão do individualismo e egoísmo presentes na sociedade contemporânea, onde as pessoas estão cada vez mais voltadas para seus próprios interesses e têm dificuldade em pensar no outro. Destaca-se a importância de trabalhar em equipe e a necessidade de abrir espaço para diferentes perspectivas e opiniões. O respeito ao outro é apontado como chave para relacionamentos saudáveis, e são apresentadas algumas práticas para promover um ambiente ético e agradável, como entender e respeitar as diferenças; melhorar a comunicação, viver com integridade e preservar a imagem da instituição e dos colegas. Nesse sentido, é ressaltada a importância de refletir antes de agir e de aprender a caminhar junto, renovando a consciência coletiva e estimulando a cooperação e a qualidade nas relações interpessoais. Por

¹ Liliana Souza da Silva Silveira. Graduada em Pedagogia pela Unievangélica/GO. Mestre em Educação pela PUC Goiás. Especialização em Princípios e Recursos Pedagógicos em Música pela UEMG e especialização em Gestão Pública pela UFMG. Doutoranda em Estudos de Linguagens pelo CEFET/MG. Analista educacional efetiva na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, exercendo a presidência da Comissão de Ética.

fim, é destacada a relevância do papel dos agentes públicos na promoção de um ambiente de trabalho harmonioso, onde as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas.

Palavras-chaves: Ética. Respeito. Coletividade.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Hoje vive-se uma época complexa. As pessoas estão cada vez mais individualistas e pensando nos seus próprios interesses. Pensar no outro parece estar distante da vida cotidiana. Trabalhar junto é um desafio, pois é muito difícil que as pessoas renunciem às suas perspectivas e ao seu jeito de pensar. Dar espaço para outras ideias e acolher opiniões diferentes são prerrogativas que ficam muitas vezes na teoria e nos livros acadêmicos.

Refletir sobre as questões da contemporaneidade e suas mudanças, pensar na perspectiva do outro, tem tudo a ver com a ética e com a convivência democrática no ambiente escolar e no serviço público. Adentrando essa temática, o educador José Carlos Libâneo reforça que

“o individualismo e o egoísmo estão se acentuando. Valem mais os interesses pragmáticos e imediatos dos indivíduos do que os princípios, valores e atitudes voltados para uma vida coletiva, para a solidariedade, para o respeito à vida” (Libâneo, 2002, p. 16).

Nesta seção abordam-se algumas questões importantes e práticas, com reflexões sobre aspectos do relacionamento interpessoal, que podem favorecer um ambiente mais ético, a convivência democrática e um clima organizacional mais agradável. Deixar o “eu” e primar pelo “nós”; deixar o “particular” para pensar no “público”, aprendendo a caminhar junto.

1 PENSAR NA PERSPECTIVA DO OUTRO

O respeito ao outro é a chave para manter relacionamentos saudáveis. Tudo começa com o respeito, com o desejo de valorizar as pessoas, com um olhar compreensivo e entendendo a forma particular de cada um agir e ser.

Nesse sentido, alguns pontos são importantes para a promoção de um ambiente ético e um clima organizacional favorável:

a) *Entender que as pessoas são diferentes e não pensam da mesma forma*

Ninguém é igual a ninguém. Existem costumes diferentes, percepções diferentes, gostos diferentes, opiniões diferentes e, apesar de tais diferenças, na maioria das vezes não se respeitam essas diferenças, pois cada um tenta impor o seu “eu”, o que guarda afinidade com o que se afirma em famosa frase, de cunho popular: “*o homem é um eterno observador dos outros e nunca de si mesmo*”. Dessa forma, os princípios éticos do “cuidado e respeito no trato com as pessoas, subordinados, superiores e colegas” e o “respeito à dignidade da pessoa humana”, precisam ser vivenciados na prática.

Uma outra questão que vale ser ressaltada é a tendência de julgar os outros pela aparência. Muitas vezes não se conhecem bem as pessoas e estas já são pré-definidas, pelo modo de falar, de vestir ou pelo seu jeito de ser. É importante que antes de as julgar, sejam conhecidas em profundidade, o que, nesse sentido, favorece a aproximação e o diálogo.

b) *Melhorar a comunicação*

O diálogo é o grande aliado de uma boa comunicação. Saber falar e saber ouvir é uma arte que precisa ser desenvolvida. Em relação à fala, é importante tomar cuidado com as informações que são passadas para a frente. Se as informações não forem corretas, podem acarretar problemas sérios. A forma de falar também faz muita diferença. É importante que se utilizem palavras amáveis e doces. A gentileza evita o confronto e faz com que a comunicação seja mais assertiva, sem constrangimentos.

Não basta o cuidado na forma de falar, mas também é muito importante ouvir as pessoas, entender o que elas pensam e como elas podem contribuir com o processo de trabalho e com o próprio crescimento de cada um. Todas as pessoas gostam de ser ouvidas e gostam de opinar. Do que se precisa, portanto, é o exercício da arte de ouvir, para entender melhor as pessoas, para que elas se sintam incluídas.

Por outro lado, o cuidado na maneira de falar, utilizando as palavras certas, sem grosseira, sem acusações e sem pré-julgamentos, e, ao

mesmo tempo, aprender a ouvir proporcionam um canal de comunicação mais efetivo. Nessa perspectiva, pode-se afirmar que o diálogo é essencial na construção de relacionamentos saudáveis, tendo em vista a manutenção de um clima organizacional mais harmonioso.

c) *Viver com integridade*

O caráter é a base da vida de uma pessoa. Para se ter uma conduta ética é preciso ter caráter e viver com integridade. Ninguém perde nada por fazer o que é certo e andar corretamente. A honestidade e a boa-fé são aspectos que trazem à tona a confiança que se tem na pessoa, de que ela não fará nada para prejudicar o outro, nem para benefício próprio em detrimento do interesse público.

d) *Preservar a imagem da instituição e dos demais agentes públicos*

Um outro problema atual, que envolve diretamente questões éticas, está relacionado à incorporação das ferramentas digitais e das redes sociais na vida das pessoas, tanto quanto na rotina de trabalho. Há necessidade de se ter um cuidado especial com as postagens, utilizando-se do senso crítico, pois a grande visibilidade pode prejudicar pessoas, instituições, ou ainda trazer riscos à própria pessoa, ou aos familiares. A internet é um espaço público em que todos podem ver suas postagens, sejam em textos ou imagens.

Se é agradável expor ideias, opiniões, pelas redes sociais, no entanto é preciso tomar cuidado com tal procedimento, em que pese ao fato de que um dos direitos fundamentais, garantidos na Constituição de 1988, é o da Liberdade de Expressão, registrada no artigo 5º, incisos IV e IX. Dessa forma, a liberdade de qualquer cidadão em se manifestar também está explicitada no Código de Conduta Ética do Agente Público, como direito e garantia no ambiente de trabalho, insertos no artigo 8º, inciso II - liberdade de manifestação, observado o respeito à imagem da instituição e dos demais agentes públicos.

No que diz respeito à liberdade de manifestação, esta é condicionada ao respeito. A conduta do agente público, nas redes sociais, deve ser pautada pela responsabilidade, pelo respeito à privacidade de outras pessoas, observando-se os princípios e valores fundamentais da conduta

ética: boa-fé, honestidade, cortesia, transparência, cuidado e respeito no trato com as pessoas e respeito à dignidade da pessoa humana.

Agindo com zelo e cuidado, o servidor público garante um comportamento responsável e ético. Entre os deveres e as vedações que lhe são afetos, destacam-se:

Art. 9º - São deveres éticos fundamentais do agente público:

VII - praticar a cortesia e a urbanidade e respeitar a capacidade e as limitações individuais de colegas de trabalho e dos usuários do serviço público, sem preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e outras formas de discriminação;

Art. 10 – É vedado ao agente público:

VI – Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; (Brasil,1988).

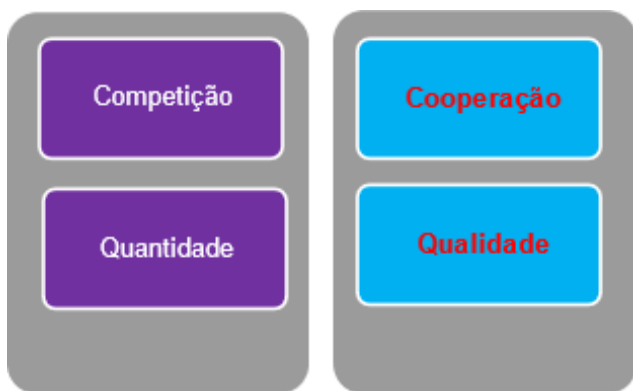
2 APRENDER A CAMINHAR JUNTO

Um dos maiores desafios da atualidade é o trabalho em equipe. Cada vez mais as pessoas são desafiadas a trabalharem juntas, desde o planejamento, bem como da execução até a avaliação. No âmbito da Secretaria de Estado de Educação, esse trabalho coletivo é inevitável e acontece também nas escolas, nas Superintendências Regionais e em todos os setores daquela Pasta.

Ademais, é necessário caminhar rumo a um novo paradigma, haja vista à necessidade de construção de uma nova consciência coletiva. Os quesitos da competição e a quantidade dão espaço para a cooperação e à qualidade, o que significa, para Fiedler-Ferrara², que *“essa ética, a meu ver, há de ser uma ética solidária, baseada na cooperação e na qualidade do que se produz, do que se vive e do que se pensa.”* (1998, p. 31).

No quadro abaixo, ilustra-se, em síntese, o que foi exposto anteriormente:

2 FIEDLER-FERRARA, Nelson. Ciência, ética e solidariedade. Apud CARVALHO, Edgard M et all. Ética Solidariedade e complexidade. São Paulo: Editora Palas Athena, 2001, p. 31.



Fonte: criação da própria Autora, 2024.

Portanto, as ações cotidianas das pessoas exercem impacto significativo no “bem viver” de uma comunidade. Na verdade, muitas vezes há que viver na contramão dos sujeitos para aplicar os princípios éticos no dia a dia. Edgar Morin (2001, p. 69) afirma que “*a ecologia da ação não nos convida à inação, mas ao desafio que reconhece seus riscos, e à estratégia que permite modificar a ação empreendida*” e Moran (2001, p. 72 a 76) trata de algumas ideias-guia para uma ética política que se pretenda verdadeiramente humana, que supõe a restauração de um sujeito responsável, a serviço do ser humano, em conformidade com

- A ética da religação – engloba tudo aquilo que faz comunicar, associar, solidarizar, fraternizar. Ou seja, religa, em vez de dividir.
- A ética do debate - exige a primazia da argumentação e a rejeição pela anatematização, ou seja, não utiliza meios de julgamentos de autoridade.
- A ética da compreensão – permite conhecer os sujeitos e reumanizar o conhecimento político.
- A ética da magnanimidade – é contrária à ética da punição, do ódio, da inimizade. É a ética da clemência, da generosidade, da nobreza.
- A incitação às boas vontades – Não existe classe social privilegiada (elites filosóficas, universitárias, científicas, técnicas). Apelar às boas vontades de todos para “salvar a humanidade do desastre”.

- A ética da resistência – única resposta à barbárie que se amplia na sociedade. Nem que seja um pequeno instrumento de resistência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ética surge a partir da necessidade de que as pessoas vivam bem em sociedade. Nesse sentido, a observância de princípios éticos por parte dos agentes públicos pode resultar em harmonia e satisfação. Considerando que o serviço público envolve atendimento ao público, a reflexão sobre a ética, pode ocasionar mudança na postura pessoal e nas relações interpessoais, bem como promover maior produtividade e eficiência.

É responsabilidade dos agentes públicos que atuam na educação promover no seu ambiente de trabalho um lugar no qual as pessoas queiram estar, no qual sejam bem atendidas, valorizadas e respeitadas. Um ambiente agradável em que haja respeito e solidariedade. Para tanto, é necessário pensar na perspectiva do outro, entender que as pessoas são diferentes e merecem respeito, aprimorar a comunicação e o diálogo, viver com integridade, preservando a imagem da instituição e dos demais agentes públicos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal.**

CHALITA, Gabriel. Os dez mandamentos da ética. Rio de Janeiro: nova Fronteira, 2003. FIEDLER-FERRARA, Nelson. **Ciência, ética e solidariedade.** Apud CARVALHO, Edgard M et all. Ética, Solidariedade e complexidade. São Paulo: Editora Palas Athena, 2001.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?** Novas exigências educacionais e profissão docente. 6ª edição. São Paulo: Cortez, 2002.

MINAS GERAIS. **Decreto N° 46.644**, de 06 de dezembro de 2014.

MORAN, Edgar. **A Ética do Sujeito responsável.** Apud CARVALHO, Edgard M et all. Ética, Solidariedade e complexidade. São Paulo: Editora Palas Athena, 2001.

DO CONFLITO DE INTERESSES ENTRE A FUNÇÃO PÚBLICA E ATOS DA VIDA PRIVADA

Leonardo Oliveira de Paula¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C8

Resumo: O presente artigo objetiva analisar o denominado conflito entre interesses privados e públicos, na medida em que cabe aos servidores evitá-lo, durante e após o exercício de suas funções ou empregos públicos, no âmbito da Administração Pública. Para isso, a partir da leitura de artigos, cartilhas e legislações, buscou-se compreender o conceito, bem como as situações configuradoras do conflito de interesses. Entretanto, durante o estudo, constatou-se não só a existência de previsão, já mais sistematizada de conflito de interesses, tanto em âmbito federal quanto estadual, mas também a determinação legal e expressa à Administração Pública de orientar e auxiliar o agente público na prevenção de situações de conflito de interesses.

1 Professor Efetivo de Língua Portuguesa do Estado de Minas Gerais desde 2015 e membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar desde 2022; graduado em Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e literatura correspondente em 2010, Licenciatura em Língua Espanhola e literatura correspondente em 2014. Advogado desde 2020, bacharel em Direito pela Faculdade Metodista Granbery em 2019.

Palavras-chaves: Conflito de interesses. Interesses públicos. Interesses privados. Previsão sistematizada. Medidas de prevenção.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Todo cidadão ou a sociedade civil, de uma forma geral, apesar de na sua maioria desconhecer especificamente cada um dos princípios norteadores da Administração Pública, espera naturalmente do Estado ou da organização governamental representados pela figura do agente público, a impessoalidade em seus atos e decisões. Por outro lado, é igualmente notório que todo agente público - enquanto indivíduo, pessoa e, sobretudo, cidadão - possui naturalmente seus interesses particulares e direitos previstos na Constituição e que devem ser respeitados pelo mesmo Estado, como a liberdade de manifestação do pensamento, do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão ou de associação para fins lícitos, conforme artigo 5º da lei magna.

Todavia, seus interesses privados, obviamente, não devem interferir ou influenciar seus atos públicos (ou o desempenho de sua função) ameaçando a integridade do serviço público perante a coletividade, e, por consequência, a reputação do Estado e a imparcialidade de suas decisões. Porém, em muitos casos, até pela ausência de conhecimento dos próprios agentes públicos sobre quais condutas ou situações configuram o conflito de interesses, alguns atos públicos acabam eivados pelos interesses particulares, chegando a provocar a esses servidores, posteriormente, a perda da própria função ou emprego público.

Logo, considerando a necessidade de uma compreensão mais clara do conflito entre interesses públicos e interesses privados pelos agentes públicos a fim de evitá-lo e, por conseguinte, preservar a impessoalidade do serviço público e a confiabilidade na Administração Pública e em suas decisões, realizar-se-á neste artigo um estudo do tema, mais especificamente de seu conceito, apresentando exemplos, previsão legal, responsabilização e, principalmente, eventuais formas de prevenção, tendo como fundamentos a partir da leitura e análise de artigos, cartilhas e legislações concernentes.

1 CONFLITO DE INTERESSES

1.1. Conceito

O conflito entre interesses públicos e privados pode ser definido, sobretudo a partir do disposto nos artigos 3º, inciso I, e 4º, §2º da Lei Federal nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses), como toda situação, durante ou após o exercício da função ou emprego público, na qual há a mera possibilidade de que os interesses privados do agente público influenciem impropriamente o desempenho da sua função pública ou comprometam o interesse coletivo, independente de existência de dano ao patrimônio público ou auferimento de qualquer vantagem pelo servidor ou terceiro.

Entretanto, importa também ressaltar que a mera possibilidade de concorrência entre os interesses privados e a função pública não implica, por si só, necessariamente, na prática de um ato ilícito e, por conseguinte, na responsabilização disciplinar do servidor; sendo fundamental, para isso, o estabelecimento de relação de causalidade entre os seus atos na vida privada e o patente dano ou prejuízo ao serviço ou interesse público.

1.2. Situações de Conflito de Interesses

O conflito de interesses, apesar de ser, aparentemente um tema atual, já vem sendo há algum tempo reprimido - ainda que de modo mais esporso, indireto e inespecífico - através de diversos decretos, leis e regulamentos, a começar pela antiga Lei Estadual nº 869, de 07 de maio de 1952 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais), que proíbe uma série de condutas pelo servidor público, sobretudo em seu artigo 217, dentre as quais “*promover manifestações de apreço ou desapeço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto da repartição*” ou “*participar da gerência ou administração de empresa comercial ou industrial, salvo os casos expressos em lei*” ou, ainda, “*receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie em razão das atribuições*”; sob pena, em caso de cometimento, de suspensão, nos termos do artigo 246, inciso III, do mesmo diploma.

De igual modo, posteriormente, o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, ou Código Penal, mais especificamente nos artigos 312 a 326 do Capítulo I do Título XI (Crimes contra a Administração

Pública), listou condutas que, se praticadas pelo servidor público, configuram crimes, como, por exemplo, receber vantagem indevida em razão da função (Corrupção Passiva) ou patrocinar interesse privado perante a Administração Pública a partir da sua qualidade de agente público (Advocacia Administrativa); sujeitando-o às penas, no primeiro caso, de reclusão de 2 a 12 anos e multa e, no segundo, de detenção de 1 a 3 meses ou multa.

Na sequência, a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União) também reforçou no artigo 117 as condutas vedadas ao servidor público civil federal, como “*promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição*”, “*participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário*” ou “*receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições*”; sujeitas às penalidades de advertência à demissão, a depender do caso.

Na mesma direção, a Lei Federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992, ou simplesmente Lei de Improbidade Administrativa (LAI) também positivou a vedação, nos artigos 9 a 11, de uma série de condutas que, se praticadas pelo agente público, configuram atos de improbidade administrativa, dentre as quais, o recebimento pelo agente público de qualquer vantagem de quem tenha interesse, que possa ser afetado por seu serviço; ou ainda a prestação do serviço de assessoria ou consultoria pelo servidor a pessoa física ou jurídica, que também tenha interesse que possa ser afetado por sua atuação pública; sujeitando-o, sem prejuízo das penalidades nas outras esferas, a penas tais como perda de bens ou valores ilícitos, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos, pagamento de multa, dentre outras, conforme artigo 12, incisos I a III, do mesmo diploma.

Entretanto, somente em 16 de maio de 2013, a Lei Federal nº 12.813 ou Lei de Conflito de Interesses dispôs, como o próprio nome já antecipa, especificamente, e de maneira sistematizada, sobre o conflito de interesses, no âmbito federal, definindo-o nos termos do tópico 2.1., bem como também especificando as situações de conflito, tanto durante como após o exercício do cargo ou emprego público, conforme artigos 5º e 6º, *in verbis*:

Art. 5º Configura conflito de interesses, no exercício de cargo ou emprego, no âmbito do Poder Executivo federal:

I - Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;

II - Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III - exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV - Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V - Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI - Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;

VII - prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado.

Parágrafo único. As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou empregos mencionados no art. 2º ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento (Brasil, 2013).

Art. 6º Configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal:

I - A qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas; e

II - No período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pela Controladoria-Geral da União:

- a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego;
 - b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado;
 - c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo federal contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego; ou
 - d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou emprego ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou emprego.
- (Grifo nosso) (Brasil, 2013).

Nesse mesmo sentido, exatos nove anos depois, em 16 de maio de 2022, o Decreto Estadual nº 48.417 também dispôs sobre as situações de conflito de interesses, no âmbito do Estado de Minas Gerais, porém com algumas alterações, conforme artigos abaixo transcritos:

Art. 2º Para fins deste decreto, considera-se:

I – Conflito de interesse: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública;

[...]

Art. 3º O conflito de interesses se configura nas situações de impedimentos de agentes públicos, durante e após a ocupação do cargo ou o exercício da função.

Parágrafo único – A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, proveito pessoal ou vantagens de qualquer espécie pelo agente público ou por terceiro envolvido (Minas Gerais, 2022).

Art. 4º – Configura-se conflito de interesses no exercício de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo: I – Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em benefício próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades funcionais;

II – Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa natural ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;

III – exercer atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou da função, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV – Prestar serviços a pessoa natural e jurídica cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada por órgão ou entidade em que o agente público tenha poder decisório;

V – Atuar como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades do Poder Executivo;

VI – Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou seus parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VII – ofertar ou aceitar brinde ou presentes de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe, em desacordo com a Lei nº 15.297, de 6 de agosto de 2004 (Minas Gerais, 2022).

Art. 5º – Configura-se conflito de interesses após o exercício de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo: I – a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas;

II – no período de quatro meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria do agente público, salvo quando a atividade ou a situação for expressamente autorizada pela comissão de ética do órgão ou da entidade ou pelo Conselho de Ética Pública – CONSET- se o agente público for integrante da Alta Administração do Poder Executivo Estadual, e desde que resulte ou tenha potencialidade de causar dano à Administração Pública, nas seguintes hipóteses:

a) prestar serviço a pessoa natural ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício do cargo ou função, nos seis meses anteriores a sua saída;

b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa natural ou jurídica que

desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou da função exercida;

c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares relacionadas com o órgão ou a entidade em que tenha ocupado o cargo ou exercido a função;

d) prestar serviços a pessoa natural ou jurídica cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada por órgão ou entidade no qual o agente público teve poder decisório;

e) intervir em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que haja ocupado cargo ou exercido função ou com o qual tenha estabelecido relacionamento relevante em razão das atividades exercidas (Minas Gerais, 2022).

1.3 Prevenção e Responsabilização

A Lei Federal nº 12.813/2013 e o Decreto Estadual nº 48.417/2022, no entanto, não se limitam a apenas regular o conflito de interesses de maneira sistematizada, o que já as tornaria inovadoras e bastante didáticas e esclarecedoras aos servidores públicos civis da União e Estado de Minas, quando comparadas às legislações antecessoras, notoriamente mais voltadas à finalidade repressiva.

Essas leis também refletem uma busca, pelo legislativo, de uma política mais preventiva e de maior diálogo entre o agente público e o Estado. Em outros termos, também atribuem à Administração Pública ações (criação de normas e mecanismos, orientação e dirimção de dúvidas dos servidores, avaliação e fiscalização das situações, dentre outras) a fim de prevenir, mitigar ou eliminar conflitos de interesses; e, ao mesmo tempo, preveem expressamente a conduta do servidor de, em caso de dúvidas, realizar consulta (identificada/não anônima) junto à Administração de sua situação (e não de terceiro), que deve ser concreta e individualizada, para avaliá-la ou não como conflito de interesses.

Contudo, a Lei Federal nº 12.813/2013 aponta, no *caput* e §1º do artigo 4º, o dever (e aqui salienta-se o teor de obrigatoriedade da norma) do servidor federal de evitar situação de conflito e, em caso de dúvida, realizar a consulta de sua situação à Comissão de Ética Pública (CEP) ou à Controladoria-Geral da União; enquanto o Decreto Estadual nº 48.417/2022, por sua vez, opta por facultar ao servidor estadual, no artigo 6º, a consulta à Comissão de Ética do seu órgão ou entidade

ou, se integrante da Alta Administração, junto ao Conselho de Ética Pública (CONSET).

Além disso, a lei federal disciplina, de forma mais enfática, no *caput* e parágrafo único do artigo 12, sobre a responsabilização do servidor, que incorrerá em improbidade administrativa nos termos dos art. 9 a 11 da LAI e ficará sujeito ainda à aplicação da pena de demissão, nos termos dos artigos 127, inciso III, e 132 da Lei Federal nº 8.112/1990, conforme artigo 12.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, constata-se que o conflito de interesses, apesar de tema ainda pouco debatido, é já razoavelmente bem sistematizado tanto em norma federal (Lei Federal nº 12.813/2013) quanto estadual (Decreto Estadual nº 48.417/2022), nas quais, inclusive, é atribuído, de forma incontroversa à Administração Pública, o papel de regular, orientar e, principalmente, se colocar à disposição e, por que não dizer, receptiva para diálogo ao servidor, no intuito de auxiliá-lo, através da consulta, na avaliação de sua situação, como potencial ou não conflito de interesses.

Todavia, ainda que não se possa justificar desconhecimento de lei, conforme art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), observa-se que, apesar da já referida sistematização, ainda há uma falta de conhecimento claro dos servidores sobre quais condutas (principalmente específicas no contexto de sua função e atribuições) podem configurar situações de conflito de interesses; o que ocorre ainda, infelizmente, em razão da ausência de cumprimento mais efetivo, reiterado e enfático dos deveres de orientação, criação e divulgação dos mecanismos de prevenção, pelas organizações governamentais.

Mais do além, verifica-se até mesmo, em muitos casos, uma falta de conhecimento claro dos servidores da existência de uma comissão de ética, dentro do seu órgão de trabalho, das específicas competências dessa comissão, da sua acessibilidade, e o mais importante, da sua essencial função de auxiliá-los, de forma imparcial e preventiva, na avaliação de seu caso como situação ou não de conflito de interesses.

Portanto, apesar do significativo avanço, em razão da sistematização preventiva do Conflito de Interesses, ainda é preciso um cumprimento mais efetivo e notório pelas organizações governamentais, dos seus deveres de informação, orientação, criação de mecanismos de

prevenção e, sobretudo, divulgação da disponibilidade desses mecanismos para desestigmatizar o conflito de interesses e, por conseguinte, incentivar o servidor a compartilhar mais potenciais situações, alcançando, assim, a finalidade das legislações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 18 julho 2024.

Brasil. Controladoria-Geral da União. **Prevenção e Resolução de Conflito de interesses**. Brasília, DF. 2019. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/46634/1/Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20de%20Conflito%20de%20Interesses.PDF>. Acesso 18 julho 2024.

Brasil. Presidência da República. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em 18 julho 2024.

Brasil. Presidência da República. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 18 julho 2024.

Brasil. Presidência da República. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso 18 julho 2024.

Brasil. Presidência da República. Lei 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em 18 julho 2024.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho – 8ª Região. **Conflito de Interesse: Lei nº 12.813/13**. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_-_conflito_de_interesses.pdf. Acesso em 18 julho 2024.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 48.417, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48417/2022/>. Acesso em 18 julho 2024.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei n. 869, de 05 de julho de 1952 (1952). Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em 18 julho 2024.

Minas Gerais. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais. **Guia Rápido SEJUSP: Conflito de interesses - Orientações aos agentes públicos**. Belo Horizonte, MG. Julho, 2022.

OLIVEIRA, José Roberto Pimenta Oliveira. **O conflito de interesses como ato de improbidade administrativa**. Disponível em: <https://www.congressodecompliance.com.br/2018/workshop-k/1594-9-Pimenta-ComentariosCoIImprobidade.pdf>. Acesso em 18 julho 2024.

PARTE II

**REGIME DISCIPLINAR DO ESTATUTO DO
SERVIDOR LEI ESTADUAL Nº 869/1952**

INTRODUÇÃO AO REGIME DISCIPLINAR NO SERVIÇO PÚBLICO

Francielle Nunes Garcia Oliveira¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C9

Resumo: O regime disciplinar no serviço público é fundamental para manter a ordem e a eficiência administrativa. Esse sistema estabelece regras e sanções para regular o comportamento dos servidores, promovendo a responsabilidade e o respeito às normas institucionais. Abrangendo desde advertências até penalidades mais severas, como suspensões e demissões, o regime disciplinar visa garantir a integridade e a performance dos funcionários públicos, além de fortalecer a confiança da sociedade na Administração Pública. Nesse sentido, o objetivo do presente capítulo é explicar, de uma maneira clara e objetiva, o Regime Disciplinar do Estatuto do Servidor e os princípios fundamentais que orientam a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), objetivando diminuir a incidência dos mesmos.

Palavras-chaves: Regime Disciplinar. Eficiência Administrativa. Transparência.

1 Analista Educacional da Secretaria de Educação de Minas Gerais. Formada em Direito pela Universidade Estadual de Minas Gerais. Pós-graduada em Ciências Penais. Pós-graduada em Direito Administrativo e Gestão de Pessoas no Setor Público.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na esfera administrativa, há regras que todos os servidores devem seguir para garantir um ambiente de trabalho justo e eficiente. No Estado de Minas Gerais, o principal diploma disciplinar é a Lei Estadual nº 869/1952, compreendida à luz da Constituição Federal e Estadual. No entanto, por mais que o principal objetivo deste instrumento seja informar a conduta esperada do agente público, a incidência dos Processos Administrativos Disciplinares (PADs) ainda é, diuturnamente, persistente em face do descumprimento dos seus preceitos.

Ou, em outras palavras: o Estatuto do Servidor Público define uma série de infrações disciplinares, passíveis de punição, que variam desde faltas leves até transgressões mais graves (Minas Gerais, 1952). A título de exemplificação, entre as infrações mais comuns estão o abandono de cargo, a impontualidade, a falta de urbanidade, o mau uso dos recursos públicos, o assédio moral e o assédio sexual.

Nesse sentido, o objetivo do presente artigo é explicar, de uma maneira clara e objetiva, o Regime Disciplinar do Estatuto do Servidor e os princípios fundamentais que orientam a instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), objetivando diminuir a incidência de ilícitos. Ademais, urge a necessidade de ressaltar a relevância desse instrumento disciplinar, tendo em vista o bom funcionamento de qualquer sociedade ou instituição pública.

1 O REGIME DISCIPLINAR NO SERVIÇO PÚBLICO

O Regime Disciplinar no Serviço Público é um conjunto de normas e procedimentos que estabelecem as condutas exigidas e esperadas dos servidores públicos (proibições e deveres), bem como as punições em caso de descumprimento dessas condutas. Além disso, esse instrumento também é responsável pelo andamento regular do serviço público, sob pena de responsabilização, em caso de descumprimento, haja vista ao caráter de submissão do servidor ao regime disciplinar, o que requer o conhecimento de suas regras, para se evitar a instauração de Processos Administrativos Disciplinares.

Por esse entendimento, todos os servidores públicos, independentemente do cargo ou função que ocupam, estão sujeitos ao Regime Disciplinar, inclusive os que ocupam cargos mais altos na hierarquia do serviço público.

“Nesse sentido, o cometimento de infrações funcionais, por ação ou omissão praticada no desempenho das atribuições do cargo ou função, gera a responsabilidade administrativa, sujeitando o servidor faltoso à imposição de sanções disciplinares (Ministério do Desenvolvimento Regional, 2021).”

Logo, o Regime Disciplinar do Estatuto do Servidor, conforme estabelecido pela Lei Estadual nº 869/1952, é essencial para promover a ética, a eficiência e a responsabilidade no serviço público. Ao definir normas claras de conduta, estabelecendo sanções para seu descumprimento, esse instrumento legal contribui para a manutenção da ordem e da qualidade dos serviços prestados à população pelo Estado.

Tal prerrogativa é decorrente do poder-dever de disciplina do Estado, que, remetido à Administração, tem o intuito de responsabilizar aqueles que cometem faltas, em detrimento do interesse público (JUS-BRASIL, 2014). Suas ações são supervisionadas por órgãos de controle interno e externo, garantindo a transparência e a imparcialidade das investigações e julgamentos. A partir dessas primeiras colocações, há que dizer ainda que diversas são as formas de controle da atuação do Estado e de seus servidores, dentre elas a que se fazem em face do próprio Poder Executivo e as que são de iniciativa da população:

Na alçada do Poder Executivo, o controle pode ser externo (operado pelo Poder Legislativo com o auxílio dos Tribunais de Contas) ou interno (realizado pelos órgãos integrantes de cada sistema). (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2021, p.14).

Por sua vez, o controle interno do Executivo Mineiro, tem a Controladoria-Geral do Estado como órgão correccional central. De forma genérica, constituem a estrutura orgânica da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais:

A Corregedoria-Geral (COGE), a Auditoria-Geral, a Subcontroladoria de Transparência e Integridade, bem como o Gabinete, o Núcleo de Combate à Corrupção, as Assessorias, e a Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2021, p. 14-15).

No que se refere à participação popular, o controle social se manifesta no direito de petição e na denúncia, por exemplo. Esse processo é viabilizado por meio de sistemas disponíveis aos cidadãos. A exemplo disso, podemos citar os casos de representações dirigidas à Ouvidoria-Geral do Estado, aos Núcleos de Correição Administrativa e às Controladorias Setoriais e Seccionais, órgãos responsáveis por fazer ser ouvida a voz do cidadão.

Ao tomar conhecimento de falta praticada pelo servidor, cabe à Administração Pública apurar o fato e autoria, aplicando a medida disciplinar porventura cabível.

Essa averiguação de suposta infração funcional constitui um dever, não comportando discricionariedade, o que significa dizer que ao se deparar com elementos que denotem a ocorrência de irregularidade fica a autoridade obrigada a promover sua imediata apuração (Controladoria-Geral do Estado De Minas Gerais, 2021).

2 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

Para a aplicação das sanções disciplinares, é necessário haver um processo disciplinar que garanta o direito do servidor à ampla defesa e ao contraditório. Este processo geralmente é procedido de um procedimento administrativo, no qual são colhidas provas e ouvidas as partes envolvidas, antes que uma decisão final seja tomada.

Na busca dessas informações, tidas como essenciais, e após tomar conhecimento de suposta irregularidade, a autoridade pode determinar a realização de procedimentos investigatórios. São exemplos desses procedimentos: a investigação preliminar, a sindicância administrativa investigatória, a sindicância patrimonial e a sindicância de avaria ou desaparecimento de bens. E tais ritos são responsáveis por subsidiar a decisão sobre a instauração do PAD (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2021).

Por sua vez, o Processo Administrativo Disciplinar é um instrumento pelo qual a Administração Pública exerce seu poder-dever para apurar as infrações funcionais, com aplicação das penalidades aos seus agentes, quando da confirmação do cometimento do ilícito administrativo (NORMAS LEGAIS, *[s/d]*). Com efeito, o poder disciplinar do

Estado visa assegurar a responsabilização dos servidores públicos pelo cometimento de infrações que impliquem na inobservância de deveres e proibições, relacionados às atribuições do cargo, função ou emprego de que estão investidos (JUSBRASIL, 2014).

Nesse sentido, percebe-se que o regime disciplinar abrange toda a sistemática de apuração de ilícito, desde a fase investigatória até a fase de apuração, com a decisão final, o que engloba o descumprimento de deveres, proibições, afetos ao servidor público, e dispostos no Estatuto do Servidor (Minas Gerais, 1952) e legislação correlata.

2.1 Princípios Fundamentais que Norteiam a Condução de um PAD

No processo administrativo disciplinar, diversos princípios constitucionais são aplicados para garantir a justiça, a legalidade e o respeito aos direitos dos envolvidos. Esses princípios orientam toda a condução do processo, desde sua instauração até sua conclusão. Abaixo, alguns princípios fundamentais que norteiam o Regime Disciplinar:

- **Princípio do Devido Processo Legal.** Este princípio assegura que todas as partes envolvidas no processo tenham direito a um procedimento justo e equitativo. Representa a garantia, inerente ao Estado Democrático de Direito, de que ninguém será condenado sem que lhe seja assegurado o direito de defesa, bem como o de contraditar os fatos em relação aos quais está sendo investigado (CORG/UFSC, [s.d.]).

Por esse princípio, nenhuma decisão gravosa, ou até mesmo, as consideradas leves, poderão ser impostas sem que, antes, tenha sido submetido a procedimento que esteja previamente previsto em lei, ou seja, impõe-se o cumprimento dos ritos, legalmente previstos.

- **Legalidade:** todas as ações disciplinares devem estar de acordo com o que é estabelecido na Lei Estadual nº 869/1952 e em outros regulamentos pertinentes, de modo que, nenhuma ação pode ser tomada de forma arbitrária ou sem respaldo legal.
- **Ampla Defesa e Contraditório:** o princípio do contraditório e da ampla defesa é uma garantia fundamental, em qualquer procedimento que envolva a tomada de de-

cisões, que afetem os direitos ou interesses de uma pessoa, ou seja: o servidor deve ter o direito de apresentar sua defesa e contradizer as acusações feitas contra ele, antes que uma punição seja aplicada.

Nesse sentido, tais princípios resguardam o direito de que ninguém seja condenado sem ter a chance de se defender adequadamente. No contexto do processo administrativo disciplinar, o princípio do contraditório e da ampla defesa focado na fiscalização garante que o servidor acusado de uma infração tenha a oportunidade de se defender adequadamente antes que qualquer sanção seja aplicada.

Isso significa que ele deve ser citado sobre as acusações contra si, ter acesso às provas e evidências apresentadas, podendo apresentar sua versão dos fatos, apresentar provas em sua defesa, e ter a oportunidade de recorrer de qualquer decisão desfavorável.

- **Princípio da Motivação:** os atos administrativos, incluindo as decisões em Processos Administrativos Disciplinares, devem obrigatoriamente ser explicitados, devidamente motivados com indicação de fatos e fundamentos jurídicos.
- **Princípio da Razoabilidade e Proporcionalidade:** as punições devem ser razoáveis e proporcionais à gravidade da infração cometida.
- **Presunção de Inocência:** o servidor é considerado inocente até decisão definitiva da autoridade competente.
- **Princípio da Imparcialidade:** as decisões disciplinares devem ser tomadas de forma imparcial, sem favorecimentos ou discriminações. O julgador deve atuar de maneira neutra e objetiva, buscando a verdade dos fatos de forma imparcial.
- **Princípio da Publicidade:** O processo administrativo disciplinar deve ser transparente, permitindo o acesso às informações por parte das partes interessadas e da sociedade em geral, sempre que possível, resguardando os casos em que a privacidade ou o interesse público justifiquem o sigilo das informações.

Nesse contexto, a publicidade é condição para a eficácia dos atos administrativos, sendo o sigilo, por óbvio, a exceção. Contudo, embora excepcional, para as atividades correcionais, o sigilo é de extrema

relevância, tendo em vista a proteção à honra, à intimidade e à privacidade de investigados e processados.

- **Princípio da eficiência:** determina que a administração pública deve atuar com produtividade, presteza, perfeição técnica e economicidade.
- **Princípio do formalismo moderado:** se destaca por buscar um equilíbrio entre a observância das formalidades necessárias (para garantir a segurança jurídica e a efetividade do processo) e a flexibilidade para evitar excesso de rigidez burocrática que possa prejudicar a celeridade e a eficiência na resolução dos casos.

Este princípio reconhece que, embora seja importante seguir procedimentos pré-estabelecidos, muitas vezes é necessário adaptar-se às circunstâncias específicas de cada caso, a fim de garantir uma solução justa e adequada. No entanto, é importante ressaltar que o formalismo moderado não significa ausência total de regras ou procedimentos. Pelo contrário, ele reconhece a importância de certas formalidades e garante que essas formalidades sejam aplicadas de maneira flexível e proporcional às necessidades do caso.

- **Princípio da Supremacia do Interesse Público:** expressão máxima do Estado Democrático de Direito, o princípio da supremacia do interesse público determina que os interesses da coletividade devem prevalecer sobre os interesses individuais. Esse princípio justifica que a administração pública, ao tomar decisões, priorize a sociedade em detrimento de conveniências particulares.

Diante do que se expôs, esses são alguns dos princípios aplicados ao processo administrativo disciplinar, que visam garantir um procedimento justo, transparente e respeitoso aos direitos das partes envolvidas. O cumprimento desses princípios é essencial para a legitimidade e a eficácia do processo disciplinar no âmbito da administração pública.

3 O PAPEL DOS PADs NO CUMPRIMENTO DA LEI ESTADUAL Nº 869/1952

Cumprir frisar que o regime disciplinar possui como objetivo específico esclarecer a verdade dos fatos constantes da representação ou denúncia associadas, direta ou indiretamente, no exercício do cargo.

Dessa maneira, a Comissão processante deve buscar, na medida do possível, o que realmente teria acontecido, não se contentando apenas com aquela versão dos fatos levada ao processo pelos envolvidos.

Por outro lado, mas de forma complementar à função exercida na responsabilidade disciplinar, cabe destacar ainda:

A responsabilidade disciplinar do servidor público nada mais é do que o dever de bem exercer suas atribuições, com probidade, presteza, eficiência, compatibilizando-o com o compromisso assumido no termo de posse e com a expectativa social que gravita sobre sua esfera de atuação. Essa responsabilidade não se manifesta apenas no julgamento de eventual transgressão disciplinar, mas acompanha a vida funcional do servidor, atuando como um vetor orientador de sua atuação. A responsabilidade disciplinar de, por exemplo, ser assíduo não se revelará apenas quando o servidor deixar de sê-lo, mas o orientará enquanto ocupar os quadros funcionais do Estado (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2021).

Além disso, pode-se afirmar igualmente, que o regime disciplinar do Estado tem um papel educativo. Ao estabelecer normas e punir desvios, o Estado não apenas reprime comportamentos indesejados, mas também promove valores sociais desejáveis. A disciplina imposta pelo Estado ensina os cidadãos sobre os limites de suas ações e sobre a importância do respeito às leis e ao bem-estar coletivo.

Nessa mesma perspectiva, é conveniente realçar os deveres dos servidores públicos estão previstos no artigo 216 da Lei Estadual nº 869/1952, literalmente:

Art. 216 – São deveres do funcionário:

I – Assiduidade;

II – Pontualidade;

III – Discrição;

IV – Urbanidade;

V – Lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

VI – Observância das normas legais e regulamentares;

VII – Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

- VIII – Levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo;
- IX – Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;
- X – Providenciar para que esteja sempre em ordem no assentamento individual a sua declaração de família;
- XI – Atender prontamente:
 - a) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;
 - b) à expedição das certidões requeridas para a defesa de direito (Minas Gerais, 1952).

Já as proibições do servidor público estão expressas no artigo 217 da Lei Estadual nº 869/1952, assim enunciadas:

Art. 217 – Ao funcionário é proibido:

- I – Referir-se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço;
- II – Retirar sem prévia autorização da autoridade competente qualquer documento ou objeto da repartição;
- III – Promover manifestações de apreço ou desapreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto da repartição;
- IV – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função;
- V – Coagir ou aliciar subordinados com objetivos de natureza partidária;
- VI – Participar da gerência ou administração de empresa comercial ou industrial, salvo os casos expressos em lei;
- VII – Exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, quotista ou comanditário;
- VIII – Praticar a usura em qualquer de suas formas;
- IX – Pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas, salvo quando se tratar de percepção de vencimentos e vantagens, de parente até segundo grau;
- X – Receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie em razão das atribuições;
- XI – Contar a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe compete ou a seus subordinados. (Minas Gerais, 1952).

Por outro lado, as sanções disciplinares estão previstas no artigo 244, do respectivo Estatuto, quais sejam: **repreensão, multa, suspensão, destituição de função, demissão e demissão a bem do serviço público**. As aplicações das penas disciplinares são autônomas, de acordo com cada caso, considerando a natureza e a gravidade da infração e os danos que dela provieram para os serviços públicos.

Em geral, para melhor compreensão quanto à organização das normas do Estatuto dos Servidores, relativas à apuração de irregularidades, observa-se o seguinte:

Das Responsabilidades [Capítulo I]	Disposições gerais sobre a responsabilidade do servidor público.	Arts. 208 a 212
Da Previsão e da Suspensão Preventiva [Capítulo II]	Medidas cautelares, de caráter não punitivo, para assegurar a apuração do ilícito.	Arts. 213 a 215
Dos Deveres e Proibições [Capítulo III]	Hipóteses de deveres e proibições a que se sujeitam o servidor público.	Arts. 216 e 217
Da apuração de irregularidades [Capítulo IV]	Regras procedimentais (competências, comissão, prazos, diligências, defesa, recursos etc.)	Arts. 218 a 243
Das Penalidades [Capítulo V]	Repreensão, multa (não regulamentada), suspensão, destituição de função, demissão e demissão a bem do serviço público.	Arts. 244 a 274

Fonte: Controladoria-Geral do Estado, 2021, p. 18-190.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, o regime disciplinar promove a ordem, a justiça, a segurança e o desenvolvimento pessoal e institucional. Ele é um componente essencial para o bom funcionamento de qualquer sociedade ou instituição pública, contribuindo para um ambiente onde os direitos são respeitados, as responsabilidades são cumpridas e o interesse coletivo é assegurado.

Nesse sentido, para que a Lei Estadual nº 869/1952 se torne efetiva é necessário que os servidores tenham conhecimento sobre o seu conteúdo. Para isso é indispensável que se desenvolvam cursos de

capacitação para esses profissionais, bem como a divulgação de textos como este, que possuem como objetivo primordial o dever de o agente público apropriar-se do que contém o Estatuto do Servidor Público.

Por fim, a aplicação do chamado regime disciplinar é fundamental para prevenir e combater práticas abusivas, corruptas e ineficazes e garante que os servidores públicos ajam sempre em prol do interesse público. Assim, todas as medidas atinentes ao regime disciplinar se revelam como expressão do Estado Democrático de Direito, na medida em que todos têm o direito a uma administração séria, incorruptível, eficiente e perseguidora dos interesses públicos consignados na Constituição Federal e Estadual.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Carlos de Alencar. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância**. Belo Horizonte: Editora Forum, 2012.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Manual Prático de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília, 2017.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos**. 2. ed. Belo Horizonte, 2021.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. MINAS GERAIS. **Lei nº 869, de 05 de julho de 1952**. Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais.

PUBLICAÇÕES JURÍDICAS ATUALIZÁVEIS. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/juridico/processo-administra>. Acesso em: 16 mai. 2024.

Regime Disciplinar dos Servidores Públicos. Disponível em: <https://www.jus-brasil.com.br/artigos/regime-disciplinar-dos-servidores-publicos/152053802>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Responsabilização de Agentes Públicos. 2021. Disponível em: http://www.gov.br/mdr/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/responsabilizacao-de-agentes-publicos. Acesso em: 16 mai. 2024.

SETIC-UFSC. Departamento de Processos Disciplinares da UFSC. Disponível em: <https://corg.ufsc.br/apresentacao/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

CONTROLES INTERNOS E CORREIÇÃO ADMINISTRATIVA

Thiago Silva Syrio Vital¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C10

Resumo: Controles internos são mecanismos organizacionais usados para garantir a eficiência e a transparência na gestão pública, ou privada, prevenindo fraudes e erros. A correição administrativa compõe esse sistema, focada na fiscalização e correção de condutas irregulares dentro das instituições. Juntos, auditoria e o controle social, promovem a integridade, responsabilidade e conformidade com normas e regulamentos, assegurando a adequada utilização de recursos e a proteção do interesse público. Essas práticas são essenciais para se promover uma gestão eficaz e confiável, fortalecendo a credibilidade e a legitimidade das organizações frente à sociedade. Nesse sentido, o presente capítulo busca discorrer sobre a importância da correição administrativa para a manutenção de um efetivo controle interno, bem como elucidar o passo a passo de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Palavras-chaves: Controle. Transparência. Integridade.

1 Analista Educacional da Secretaria de Educação de Minas Gerais. Formado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo deste artigo é analisar o controle interno no âmbito da Administração Pública e a atuação da função correcional, que visam assegurar a eficácia, a eficiência e a transparência na prestação dos serviços estatais.

Esse controle compreende um conjunto de procedimentos, práticas e normas adotadas para garantir a qualidade dos serviços oferecidos pelo Estado. Na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE MG), existe a Controladoria Setorial, que é subordinada administrativamente à SEE e, tecnicamente, à Controladoria-Geral do Estado (CGE), cujo setor tem como atribuição exercer as funções de auditoria, transparência e correição no âmbito da SEE-MG.

A Secretaria de Estado de Educação, por meio da Controladoria Setorial, procura atuar, em primeiro lugar, pelo controle preventivo, no que concentra às suas ações em estudos sobre normas, procedimentos e práticas de prevenção.

Em segundo lugar, é feito um controle considerado como de detecção de irregularidade, quando ocorre a parte da apuração de denúncia. Por fim, é realizado o controle correcional, que aplica o regime disciplinar aos servidores que incorrem em desvio de conduta. É justamente, na aplicação do regime disciplinar, que é instaurado o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), o que será motivo de exposição, tendo em vista a importância da correição administrativa, para a manutenção de um efetivo controle interno, bem como esclarecer o passo a passo desse rito processual, evidenciando os seus aspectos práticos.

1 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

Ao tratar da correição administrativa, há que fazer referência ao controle feito através de atos que, após a detecção de uma suposta irregularidade na conduta do servidor, visa-se apurá-la e corrigi-la. Nessa etapa, são instaurados procedimentos, como os PADs, que têm em vista apurar fatos que envolvem qualquer irregularidade, e aplicar a penalidade cabível, cuja dosimetria tem caráter educativo, a fim de mitigar um comportamento que não está de acordo com a lei.

Uma vez recebida uma denúncia sobre conduta irregular, ou ilícita, o setor responsável pelo trâmite interno na Secretaria faz o encaminhamento dos fatos à Controladoria Setorial, para análise e juízo

de admissibilidade. Em seguida, efetua-se uma análise pré-processual (o ideal é que o denunciante já apresente provas para fundamentar suas alegações nessa etapa). Ressalta-se que o denunciante não precisa se identificar, o que lhe traz uma certa segurança e confiança para realizar a denúncia.

Após essa análise inicial, a documentação pode ou não dar origem ao processo administrativo disciplinar, cabendo, no caso, também, a sugestão de arquivamento da denúncia ou outras medidas disciplinares, como a formalização do Compromisso de Ajustamento Disciplinar-CAD (Decreto Estadual nº 48.418/2022). Somente se estiverem presentes na documentação os elementos necessários para se identificar a autoria e a materialidade, é que instaurado o PAD, por meio da publicação da Portaria de Instauração no Diário do Estado de Minas Gerais. Em vista da informatização dos processos, através do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), todos os atos referentes a condução dessas análises são inseridos nesse Sistema. O Sistema SEI é um facilitador e auxilia nas trocas de informações entre os usuários.

Instaurado o processo administrativo disciplinar, dá-se início à instrução processual. É feita a citação, um ato que comunica a existência do PAD ao servidor, para lhe oportunizar os direitos à ampla defesa e ao contraditório, garantias constitucionais. Aliás, por definição, todo processo deve assegurar o exercício dessas garantias constitucionais, que fundamentam o devido processo legal.

Dessa forma, ressalta-se que, antes da instauração do PAD, podem ser instaurados outros procedimentos disciplinares, por exemplo, uma Sindicância Administrativa Investigatória (SAI), que tem portaria publicada, assim como o é na instauração do PAD, mas sem um viés punitivo. O resultado da sindicância não é aplicar uma penalidade, mas fazer uma apuração dos fatos, a fim de delimitar a existência ou não de ilícito administrativo, sua autoria e materialidade, quando houver.

Outro procedimento correcional utilizado na SEE-MG é a Investigação Preliminar, que também não tem um viés punitivo, e ocorre com a instauração, sem publicação, cuja finalidade é detectar a autoria e a materialidade, tal como ocorre na sindicância. Tais procedimentos disciplinares se justificam na medida em que se verifica uma denúncia da qual não se sabe a autoria, ou, quando o servidor responsável pela análise não se depara com uma conduta irregular; ou quando não existem provas ou indícios suficientes que delimitem os fatos.

Nesse aspecto, o caso ainda pode ser arquivado na fase pré-processual de análise da denúncia, se não identificado o autor, ou quando houver falta da materialidade – não configuração da irregularidade –, ou quando da ausência de provas. O arquivamento também pode ocorrer na conclusão da Sindicância Administrativa Investigatória (comissão sindicante) ou da Investigação Preliminar. Ademais, é importante salientar que também cabe a propositura de um Compromisso de Ajustamento Disciplinar (CAD), que não tem caráter punitivo. Trata-se de uma espécie de acordo feito entre a administração e o servidor que praticou uma irregularidade.

Para sua propositura existem alguns requisitos, entre eles, quando o compromissário é agente público, que comete uma falta disciplinar, sujeita às penas de repreensão e suspensão; e cumpra, cumulativamente, os requisitos previstos no artigo 6º do Decreto Estadual nº 48.418, de 16/5/2022, nos seguintes termos:

Art. 6º – O CAD somente poderá ser celebrado, por meio do TAD, nas hipóteses de infrações sujeitas às penas de repreensão e suspensão, quando o servidor preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I – Inexistência de processo administrativo disciplinar em curso relativo à prática de outra infração disciplinar;
- II – Não possuir registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;
- III – não ter firmado CAD nos últimos dois anos, contados da data de publicação de extinção da punibilidade do CAD anteriormente firmado;
- IV – Não estar impedido de celebrar um novo CAD, nos termos do art. 18;
- V – Tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública, nos termos do art. 8º.

Parágrafo único – No inciso II, entende-se por registro vigente de penalidade disciplinar, para fins do disposto neste decreto, aquele compreendido até a data prevista para a reabilitação, nos termos do § 2º do art. 253, da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952. (Minas Gerais, 2022).

Dessa forma, o CAD é uma medida alternativa à eventual instauração de PAD e aplicação de penalidade, uma vez que o servidor assume a conduta irregular, propondo-se a ajustá-la nos moldes do acordo

entre o agente e a Administração, o que não a sujeita responder ao processo administrativo disciplinar.

Segundo o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos: CGE (2023)

“trata-se de procedimento por meio do qual o agente público assume, de forma precária, estar ciente da irregularidade a ele imputada, comprometendo-se a ajustar sua conduta em observância aos deveres e responsabilidades previstos na legislação vigente” (CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, 2023).

Por fim, necessário ressaltar que o PAD é instaurado por Portaria, publicada no Diário Oficial do Estado, e nela, uma comissão processante, formada por servidores ocupantes de cargos efetivos, é designada para instruir o processo e realizar os trabalhos em 60 (sessenta) dias, prorrogáveis. Ao final dos trabalhos, a comissão elabora um relatório pormenorizando o que aconteceu no curso do processo. Para descrever, de forma sucinta, os atos realizados no PAD, discorre-se, em seguida, sobre as fases que envolvem o rito do PAD.

2 ETAPAS DO PAD: ALGUNS ASPECTOS PRÁTICOS

A instauração do PAD ocorre através da publicação de portaria, que é emitida pela autoridade competente. A portaria explicita as situações que, em tese, teriam sido infringidas, e designa uma comissão processante, para apuração dos fatos. Por sua vez, o presidente da comissão processante, que conduz o processo instaurado, designa o secretário da comissão, a qual, em seguida, reúne-se e elabora uma ata de abertura do processo e o secretário designado assina o termo de compromisso perante a comissão. Logo em seguida, a comissão designada realiza a juntada de documentos, transferindo-os do processo SEI originário, ao processo SEI sigiloso, que conterà a instrução do PAD, e começa a analisar o caso.

Para iniciar a análise, a comissão estuda a documentação, presente agora nos autos do processo sigiloso. Depois procede com a citação do processado, e somente com a comunicação ao processado da publicação da Portaria e envio do Mandado de Citação, organiza-se o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), que oportuniza o exercício do contraditório e da ampla defesa. É nesse momento que há uma

acusação oficial no procedimento correicional, o que caracteriza o devido processo legal.

Ao processado, por sua vez, é dado conhecimento de todos os documentos juntados através da disponibilização de acesso ao processo. Geralmente, o presidente da comissão disponibiliza o acesso aos autos através do Sistema (SEI), e o processado então terá 10 (dez) dias a partir do dia que tomou conhecimento da citação, para apresentar defesa, bem como juntar Procuração de seu advogado.

Apresentada a defesa inicial, também chamada defesa prévia, a comissão apresenta uma resposta formal. Normalmente na defesa prévia, o advogado indica o rol de testemunhas a serem ouvidas em audiências. Geralmente, há o deferimento pela comissão dessas testemunhas listadas na peça de defesa, e a comissão, por seu lado, também arrolará suas testemunhas.

Na ordem do devido processo legal primeiro ouvem-se as testemunhas arroladas pela comissão. Depois, as testemunhas apresentadas da defesa, para, ao final, se ouvir o servidor processado. Os documentos produzidos nas oitivas de testemunhas são chamados de Termos de Depoimento, enquanto que os produzidos nas oitivas de processados são chamados de Termos de Declaração. Cabe à comissão processante intimar as testemunhas e o processado, para serem ouvidos em audiências, que, no âmbito da SEE-MG, são feitas “on-line”, por videoconferência.

Ouvidas as testemunhas e o processado, a comissão, se presentes autoria e materialidade (e não sendo o caso de arquivamento) elabora um despacho de indiciamento, elencando detalhadamente os fatos pelos quais o servidor está respondendo. É importante que o despacho de indiciamento, elaborado pela comissão, traga os incisos dos artigos, aos quais o processado está respondendo, com detalhes pormenorizados dos fatos, indicando as provas que demonstrem um possível ilícito cometido pelo agente.

Em outras palavras, caso a comissão verifique autoria e materialidade, após as oitivas, elabora-se o despacho de indiciamento, que encerra a instrução processual. Nesse detalhamento, deve-se identificar os artigos e incisos da Lei Estadual nº 869/1952 e da Lei Estadual nº 7.109/1977, que tratam do regime disciplinar, em tese infringidos, para que o processado possa saber exatamente do que está sendo acusado. Assim, terá clareza da acusação e poderá se defender, de forma mais precisa, exercendo seu direito de contraditório e ampla defesa.

Após a intimação do processado e de sua defesa, dando conhecimento do despacho de indiciamento, esses terão 10 (dez) dias para apresentar a defesa técnica, que, nesse momento, se chama “alegações finais”. A produção de provas, nessa fase da instrução processual, ocorre antes de se intimar a defesa para a apresentação de alegações finais, logicamente, tendo em vista a sequência do devido processo legal, para que se concluem os trabalhos, sem haver nulidade.

Apresentadas essas alegações finais, a comissão, então, terá 10 (dez) dias para apresentar o relatório final à autoridade julgadora, por meio do Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD), unidade responsável por coordenar tecnicamente o trabalho da comissão. A todo momento, durante o Processo Administrativo Disciplinar, os envolvidos se sujeitam ao controle interno, não deixando de cumprir e fazer cumprir as normas relacionadas.

2.1 Aspectos práticos do PAD

Passa-se a descrever alguns aspectos práticos do PAD. Ao longo das inquirições das testemunhas e acusados, tendo em vista alguns aspectos práticos, são confeccionados alguns documentos, sendo eles, como os já mencionados: o termo de depoimento, quando tratamos de oitiva de testemunhas; e o termo de declaração, quando tratamos de oitiva de processados.

Para dar início ao depoimento, a testemunha deve se comprometer a dizer a verdade, sob pena de incorrer no crime de falso testemunho previsto no artigo 342 do Código Penal (CP). Segundo o artigo 342 do Código Penal, abaixo transcrito, aquele que pratica a conduta nele prevista, incorre em um ilícito penal, nos seguintes termos:

Art. 342. Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral: (Redação dada pela Lei nº 10.268, de 28.8.2001).

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa (Redação dada pela Lei nº 12.850, de 2013). (Brasil, 1940).

Já o processado faz declaração, sem firmar o compromisso legal previsto no artigo 342, do Código Penal, ou seja, na condição de acusado, o servidor pode se silenciar durante as oitivas, aplicando-se, nesse

caso, o entendimento de que ninguém é obrigado a produzir provas contra si mesmo ou se autoincriminar.

Esse direito está disposto na Constituição da República, que protege o cidadão nessa situação, reservando-lhe o direito ao silêncio. Ressalta-se ainda que, durante as oitivas, cabe ao Presidente indeferir perguntas elaboradas pelo processado ou seus advogados que entender impertinentes, ou repetitivas.

A testemunha responde às perguntas elaboradas pela Comissão e pela defesa e se vê, a princípio, na condição de dizer a verdade, sob pena de responder pelo crime de falso testemunho. As perguntas precisam estar relacionadas aos fatos e às questões do processo, às quais a Portaria inaugural se refere. A condução do processo, pelo Presidente da Comissão, é feita na sequência dos atos que vão sendo realizados, como na redução a Termo, durante as audiências.

Outra situação prática é que, sendo a audiência realizada por videoconferência, caso a testemunha se sinta desconfortável em realizar o seu depoimento, na presença do processado, a comissão pode convidá-lo a se retirar da sala de audiência, ou manter a sua câmera desligada. No exercício do contraditório e da ampla defesa, esse servidor processado pode fazer suas perguntas e constituir um advogado para o defender das acusações feitas pela Administração, que, ao final do processo, é também quem julga.

Já na esfera correcional, mostram-se importantes as previsões das penalidades constantes no Estatuto do Servidor de Minas Gerais, que são as seguintes: repreensão, multa, destituição de função, suspensão, demissão e demissão a bem do serviço público. A multa, apesar de prevista, não se encontra regulamentada. A comissão processante tem o dever de instrução do processo, juntando provas para subsidiar os trabalhos, que servem de base para a sugestão de um desfecho: aplicação de penalidade, absolvição ou arquivamento.

Outrossim, o cerceamento de defesa é causa de nulidade do processo. Nesse sentido, deve-se garantir o contraditório e a ampla defesa, estando nesse contexto a disponibilização dos documentos, e o pleno acesso aos autos aos advogados e processados. Por força de lei, todo servidor se submete ao Estatuto dos servidores públicos e a Administração irá reger sua vida funcional, o que significa que suas ações e/ou omissões podem repercutir em sua vida funcional, assim como nas esferas civil e penal.

Por exemplo, se cometer uma irregularidade duas vezes, é considerado reincidente, sujeitando-se a uma pena mais severa. A legislação penal, no caso, é subsidiariamente aplicada ao PAD, quando não houver previsão legal, específica, sobre a situação administrativa em questão. Para se garantir o contraditório e ampla defesa, e para que não haja nulidade do processo, a Administração pode designar um defensor dativo para atuar no PAD. O presidente deve requerer à autoridade, que instaurou o processo, designar um profissional para essa incumbência.

No final do processo, com base nas provas constituídas, a comissão sugere a sua conclusão (penalidade, absolvição ou arquivamento), e remete para apreciação do NUCAD (Núcleo de Correição Administrativa), que analisará a regularidade processual.

Se a sugestão está adequada às provas produzidas, emitirá um parecer para subsidiar a decisão da autoridade julgadora. Essa sugestão deve estar no relatório final do processo, após análise e conclusão, devendo ser fundamentada nas provas presentes nos autos, conforme todo o conjunto probatório, e essa fundamentação deve, ainda, embasar-se em disposições legais, entendimentos de decisões judiciais, bem como estudos doutrinários acerca do assunto.

Salienta-se que, no relatório final, é necessário constar, principalmente, os seguintes tópicos: o indiciamento e a conclusão, fundamentados nas provas e as análises constantes nesses itens. É no item do relatório, sobre o despacho de indiciamento, que se detalha a acusação. Assim, por exemplo, na justificativa, para a sugestão de aplicação de penalidade ao servidor que cometeu assédio moral, pode-se fundamentar com base no artigo 37 da Constituição Federal, norma que dispõe da moralidade na Administração Pública:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte(...) (Brasil, 1988).

3 A IMPORTÂNCIA DOS PADS PARA A MANUTENÇÃO DO CONTROLE INTERNO

Dessa maneira, os PADS (Processos Administrativos Disciplinares) representam uma importante ferramenta para a realização dos trabalhos de controle interno, que busca o aprimoramento da Administração Pública e o alcance dos melhores resultados, no menor tempo possível, ou seja, corrigindo possíveis desvios de condutas.

O Estatuto do Servidor, em seus artigos 216 e 217, prevê os principais deveres e proibições, aos quais os servidores devem se sujeitar, em nome do princípio da legalidade. Caso descumpram esses deveres e proibições, previstos na Lei Estadual nº 869/1952, estão sujeitos à aplicação de sanções. São exemplos de deveres: urbanidade, discricção, lealdade às instituições a que servir, assiduidade, pontualidade, entre outros.

Faz-se destaque, entre as proibições, a de que o servidor não pode se valer do cargo para proveito pessoal, como se vê nos artigos:

Art. 216 – São deveres do funcionário:

I – Assiduidade;

II – Pontualidade;

III – discricção;

IV – Urbanidade;

V – Lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

VI – Observância das normas legais e regulamentares;

VII – obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

VIII – levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo;

IX – Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

X – Providenciar para que esteja sempre em ordem no assentamento individual a sua declaração de família;

XI – atender prontamente:

a) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

b) à expedição das certidões requeridas para a defesa de direito. (Vide art. 172 da Lei nº 7.109, de 13/10/1977.)

Art. 217 – Ao funcionário é proibido:

- I – Referir-se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço;
 - II – Retirar sem prévia autorização da autoridade competente qualquer documento ou objeto da repartição;
 - III – promover manifestações de apreço ou despreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto da repartição;
 - IV – Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função;
 - V – Coagir ou aliciar subordinados com objetivos de natureza partidária;
 - VI – Participar da gerência ou administração de empresa comercial ou industrial, salvo os casos expressos em lei;
 - VII – exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, quotista ou comandatário;
 - VIII – praticar a usura em qualquer de suas formas;
 - IX – Pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas, salvo quando se tratar de percepção de vencimentos e vantagens, de parente até segundo grau;
 - X – Receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie em razão das atribuições;
 - XI – contar a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados.
- (Vide art. 173 da Lei nº 7.109, de 13/10/1977.). (Minas Gerais, 1952).

Diante do exposto, a aplicação de princípios, enquanto normas, também se mostra importante no controle interno e na correção administrativa. No PAD, a comissão processante deve praticar seus atos com imparcialidade, que se desdobra no princípio da impessoalidade. A Administração Pública é vinculada à lei, deve aplicar em suas atividades os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, como expressamente dispostos na Constituição Federal de 1988.

Outro princípio aplicável é o da proporcionalidade, segundo o qual a penalidade aplicada ao servidor deve ser proporcional à infração cometida. Situações mais graves são punidas com penas mais severas. O princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse

particular rege toda a atividade administrativa do Estado, e assim não é diferente no trâmite dos PADs.

Ou seja, os servidores públicos estão sujeitos a diversas normas presentes no ordenamento jurídico brasileiro, entre elas, as contidas na Constituição da República de 1988, Constituição Estadual e Estatuto do Servidor, Lei Estadual nº 869/1952. No caso dos servidores da educação, esses também são regidos pela Lei Estadual nº 7.109/1977 (Estatuto do Pessoal do Magistério Público o Estado de Minas Gerais).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos na Administração estão sujeitos a atos e omissões indesejados, por isso a importância do controle. Nem sempre desejamos que algo aconteça, seja na esfera pública ou particular, mas é possível que determinada conduta seja praticada com imprudência, imperícia ou negligência. Ou, ainda, se acontece algum fato não desejado, que se dê no âmbito da Administração Pública, em que pese ao entendimento de que se trata de contingência humana, esse desvio deve ser corrigido, tendo em vista priorizar a necessidade do interesse público.

Para tanto, é necessário que os servidores saibam seus limites de atuação na Administração Pública, que tem como objetivo assegurar o cumprimento dos princípios constitucionais que a regem. É preciso conhecer os limites para a adequada utilização de recursos e a proteção do interesse público no exercício das atividades desenvolvidas. A adequada utilização de recursos e a proteção do interesse público são asseguradas pelo controle e correção administrativa, em conjunto.

Dessa forma, os PADs (Processos Administrativos Disciplinares) exercem um importante papel, ao exigir do servidor uma mudança de comportamento, na medida em que, no contexto da correção, há, ao final da instrução processual, uma possível aplicação de penalidade.

O que significa que o PAD não só exerce uma ação legal, mas também uma ação pedagógica, educativa, pois o processado percebe que agiu de maneira irregular (levando-o a corrigir sua conduta), o que, de forma indesejável, evidencia o poder-dever de punir da Administração Pública, quando se observam desvios na atuação de seus agentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11/07/2024.

Brasil. **Código Penal**. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11/07/2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos** - 3ª edição. Belo Horizonte: CGE 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 11/07/2024.

Minas Gerais. **Decreto nº 48.418, de 16 de maio de 2022**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 16/05/2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48418/2022/>. Acesso em: 11/07/2024.

Minas Gerais. **Lei 869, de 5 de julho de 1952**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 5 jul. 1952. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em: 11/07/2024.

PREVENÇÃO, DETECÇÃO E REPORTE DOS ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

**Mauro Sílvio Pereira¹ & Vilmar Silva Passos² &
Zeilzia Santos da Silva³**

10.48021/978-65-270-6873-0-C11

Resumo: No contexto da Administração Pública, a prevenção, detecção e reporte de ilícitos administrativos são pilares fundamentais para assegurar a integridade e a eficiência das instituições. Estes ilícitos, que

-
- 1 Doutorando em Bens Culturais e Projetos Sociais (FGV-Rio). Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública (UFJF). Graduado em História (UFOP). Analista Educacional. Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Teófilo Otoni. Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
 - 2 Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública (UFJF). Especialista em Inspeção Escolar e Graduado em Pedagogia (FINOM). Analista Educacional. Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Araçuaí. Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
 - 3 Especialista em Inspeção Escolar e Práticas de Supervisão (UCAM) e Gestão de Políticas Públicas (DOCTUM- Teófilo Otoni). Graduada em Pedagogia (UNIMONTES), Analista Educacional - Inspetora Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Almenara - Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

abrangem desde desvios éticos até práticas ilegais, representam não apenas uma violação dos deveres funcionais, mas também uma ameaça à confiança pública e ao uso adequado dos recursos públicos. Portanto, a implementação de estratégias eficazes para prevenir, identificar e relatar tais irregularidades não apenas fortalece a governança e a transparência, mas também protege o interesse coletivo, promovendo uma gestão pública mais responsável e justa. Nesse sentido, o presente texto tem como objetivo desestimular o cometimento de ilegalidade no serviço público, bem como especificar maneiras de identificar e agir frente a esses ilícitos.

Palavras-chaves: Prevenção. Ilícitos Administrativos. Integridade Pública.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A ilegalidade no serviço público é um mal que deve ser combatido. Para que sua ocorrência seja inibida são necessárias ações pontuais no ambiente de trabalho. Dessa forma, a prevenção constitui medida importante, visando conscientizar o servidor em relação às práticas de ilícitos. E como fazer isto? É sobre esse questionamento que se busca discorrer no presente trabalho.

Dotados de racionalidade, as pessoas são capazes de discernir sobre o que é certo ou errado, e essa condição permite que se tome a melhor decisão entre o que lícito ou ilícito. Normalmente, o indivíduo é confrontado a ter que fazer escolhas. No entanto, as coisas não são tão simples como parecem. Por conta de sua imprevisibilidade, o ser humano age muitas vezes pelo impulso, sem conseguir enxergar as consequências sobre suas decisões.

Prevenir é uma ação que requer orientação e reflexão. É antecipar-se ao que pode ocorrer, e não seguir o caminho errado, mudando a direção. É pensar sobre se o que se faz ou se a forma como se comporta poderá gerar complicações. Nessas circunstâncias, a prevenção resguarda aquele que dela se valer.

Além de serem importantes no dia a dia, as medidas preventivas são necessárias no setor público. Em especial, no que diz respeito ao servidor, que é o profissional que atende diretamente os interesses e necessidades da sociedade através dos serviços prestados. Caso ele cometa alguma irregularidade, estará prejudicando uma pessoa ou uma

coletividade, podendo responder administrativa, penal e civilmente por suas ações.

Desse modo, é necessário que as regras de conduta no ambiente de trabalho e as legislações que normatizam a prática profissional sejam conhecidas por todos. Ter cautela e equilíbrio diante das situações que se apresentam deve ser o procedimento comum a todos no desempenho das atividades. E estes requisitos, não por acaso, se estendem à escola pública, que é um universo marcado por relações e demandas, sendo, portanto, imprescindível que se tenha a mesma postura que os demais setores da Administração Pública.

Nesse sentido, expõe-se que:

Na condução das ações correccionais, deve ser dada ênfase à prevenção, mediante conscientização dos gestores e servidores públicos, em sua totalidade, sobre as condutas éticas esperadas e as regras disciplinares a serem observadas. (...) Às unidades correccionais compete, também, identificar fragilidades existentes na administração pública e sugerir medidas suficientes a saná-las, bem como desenvolver ferramentas e rotinas capazes de evitar o cometimento de infrações. (Nunes Filho et al, 2010, p. 3).

Segundo orienta o Manual Prático de Prevenção e Apuração de Ilícitos Administrativos, a aplicação de penalidades deve ser considerada a última alternativa da Administração Pública, ao buscar o aperfeiçoamento disciplinar de seus servidores (Minas Gerais, 2013). Porquanto, deve-se tentar primeiramente evitar a ocorrência do ilícito, orientando e corrigindo a conduta, agindo, assim, de forma preventiva a fim de aprimorar o desempenho da atividade governamental. Compreende-se, portanto, que o objetivo da prevenção é instruir para não deixar acontecer. E o conhecimento sobre o que se pode ou não fazer, os impedimentos legais e as restrições morais inerentes ao cargo público precisam ser conhecidos por todos.

Isso posto, a prevenção torna-se indispensável nos quadros da Administração Pública, em razão de sua capacidade prospectiva de apresentar ao servidor os problemas que ele terá, decorrentes de suas escolhas e ações. Assim, é importante que se conheça um pouco mais sobre aquela lei que veda, que condiciona e que indique que a decisão não foi acertada ou que o comportamento não está de acordo com o que se espera nos termos da lei. Portanto, a presente exposição se propõe discorrer acerca da

importância das ações preventivas no âmbito da Administração Pública, buscando mitigar a incidência de ilícitos administrativos.

1 O QUE SE PODE FAZER PARA SE EVITAR QUE O COLEGA COMETA UMA ILEGALIDADE?

Todos os indivíduos são suscetíveis de erros, tanto que o velho ditado popular “errar é humano”, ainda em voga, aponta para essa condição. No entanto, o erro não se encerra em si mesmo, havendo consequências e desdobramentos. As leis são responsáveis por reger a sociedade e, quando se as infringe, ou se deixa de cumpri-las, as consequências são certas.

No ambiente de trabalho, convive-se com os mais diferentes tipos de pessoas, sendo impossível conhecer as suas motivações. Porém, todos são responsáveis por suas ações. Pode ser que em determinado momento, os servidores vivenciem situações em que os colegas de trabalho pratiquem alguma ilicitude. Por mais que o servidor alegue não ter consciência o erro, na alegação do conhecimento não anula a sua gravidade.

Nesse contexto, o conhecimento torna-se imprescindível. O artigo 208 da Lei Estadual nº 869/1952 estabelece que “*pelo exercício irregular de suas atribuições, o funcionário responde civil, penal e administrativamente*” (Minas Gerais, 1952). Sendo assim, para que seja tomada a melhor decisão, é importante que o servidor entenda o que pode e o que não pode fazer dentro da ocupação do seu cargo.

Muitas são as situações que se apresentam no ambiente de trabalho. Em caso de ilegalidade cometida por um colega, uma orientação, muitas vezes, pode auxiliar em uma readequação de postura e o problema que estava tomando forma, pode ser finalizado a partir daquela conversa ou repasse de informações.

Uma formação, ou mesmo uma fala rápida e pontual do gestor da escola em reunião Coletiva (reunião de módulo II) pode ser considerada uma ação preventiva eficaz. Oportunamente, ao dar ênfase a pontos específicos do Estatuto dos Funcionários Públicos, sobre o desempenho e postura profissional no ambiente de trabalho, é possível padronizar o comportamento dos servidores, de forma que todos executem suas funções com regularidade e transparência.

A seguir, algumas situações que exemplificam possibilidades de intervenção na escola e que podem ser caracterizadas como uma ação preventiva.

- Quando em reunião, o diretor, inspetor ou outra pessoa convidada, deve orientar os professores sobre as situações de acúmulo ilegal de cargos públicos, a exemplo da impossibilidade de se assumir dois cargos de professor na rede estadual e outro na rede municipal de ensino, como eventualmente acontece.
- Quando o servidor é alertado sobre o fato de que, uma vez em licença para tratamento de saúde, não poderá exercer outra atividade remunerada, sob risco de ser penalizado com a demissão do cargo.
- A Auxiliar de Educação Básica, que leva algum item alimentício da merenda da escola para casa, pode recuar diante desse intento, pois, se outra colega perceber e a aconselhar sobre a ilegalidade (constitui peculato, furto) o caso é passível de penalidade.
- O professor, que está faltando de forma injustificada, ou chegando atrasado à escola, pode ser advertido pelo Diretor e pelo Supervisor, com base no artigo 216 da Lei Estadual nº 869, de 05 de julho de 1952, que trata da pontualidade e da assiduidade como deveres do funcionário no serviço público.
- O professor, que não cumpre tempestivamente o preenchimento do Diário Eletrônico Digital – DED, ou que não utiliza satisfatoriamente o tempo em sala de aula para lecionar, pode ser orientado pelo Especialista de Educação Básica/Supervisor Escolar sobre as diretrizes a serem seguidas, bem como, o cumprimento das atribuições do cargo, previstos no Estatuto do Magistério Lei Estadual nº 7109, de 13 de outubro de 1977, e outras normativas.
- O professor, que possui grande proximidade com alunas, pode ser orientado pelo colega, igualmente professor, pelo Supervisor e pelo Diretor, sobre a necessidade de prudência, de evitar o contato físico, intimidade, uso

de linguagem imprópria, brincadeiras e sua respectiva repercussão perante os alunos.

Pode, também, aconselhar para que se tenha cautela quanto ao uso das mídias sociais, devendo-se manter o distanciamento necessário, especialmente, na relação professor/aluno.

- O Assistente Técnico da Educação Básica, que não realiza atendimento cordial e de qualidade ao público (que solicita os seus serviços na Secretaria Escolar) pode ser aconselhado pelo seu par, pelo Secretário ou pelo Diretor, sobre a necessidade de ser agradável e eficiente com quem procura esse setor da escola, cumprindo o dever de urbanidade descrito no artigo 216 da Lei Estadual nº 869/1952.
- O professor que se mostra impaciente em sala de aula com os alunos, outro colega de regência, o supervisor ou o diretor percebendo, pode chamá-lo para conversar. De modo que reflita sobre a forma como está tratando os alunos, ainda que a turma não seja disciplinada. Pois pode ser que um dia ele perca o controle e parta para a agressão física ou verbal, pois o fato pode configurar, conforme disposto no Estatuto do Servidor, em seu artigo 250, infração disciplinar punível com demissão a bem do serviço público e que, além de responder na instância administrativa, dependendo da situação, poderá responder na esfera criminal.

Como servidores, todos são corresponsáveis pela manutenção do princípio da legalidade na Administração Pública. O ilícito é um mal à sociedade, e por isso deve ser combatido e rechaçado. Neste contexto, a ilicitude deve ser entendida como o cometimento de alguma violação às normas administrativas e disciplinares, podendo também ser chamada de irregularidade, falta, transgressão e infração.

2 COMO AGIR DIANTE DE UM ILÍCITO ADMINISTRATIVO?

No exercício de suas atividades funcionais, o servidor precisa conhecer as regras disciplinares previstas na Lei Estadual nº 869/1952, a qual estabelece normativas a exemplo de leis, decretos, resoluções,

regimentos e outros que regulam a prestação do serviço público. Em linhas gerais, o ilícito administrativo ocorre quando o servidor não cumpre sua obrigação funcional prevista no supracitado Estatuto e demais normativas que regulamentam o exercício do cargo, estando a conduta sujeita à responsabilização.

É válido salientar que, muitas vezes, o ilícito não se configura de imediato. As infrações geralmente são cometidas silenciosamente e em alguns casos passando despercebidas por determinado período. E neste caso, até que tome forma ou se torne conhecido, pode ser que o problema se agrave, ganhando dimensão maior. Assim, o ilícito cometido pode afetar a Administração Pública e a sociedade.

Desse modo, é imperioso que o servidor público seja leal à instituição a que serve e exerça com zelo e fidedignidade a atribuição do seu cargo. E, ao perceber qualquer irregularidade, tome as providências adequadas.

Cabe ao servidor público, no exercício de suas atribuições, atentar para suas obrigações e nas relações que são constituídas dentro do ambiente de trabalho. Assim, aquele que supervisiona, dirige, comanda, ou que, de maneira geral, tenha a competência associada a monitorar, cobrar prazos, controlar a qualidade dos serviços, devem cuidar de perceber possíveis irregularidades. No caso da ocorrência dessas ilicitudes, deve tomar medidas ou repassar a situação para a chefia imediata, não pode, em hipótese alguma, “fingir que não viu”.

Vale lembrar que o artigo 216, inciso VIII, da Lei Estadual nº 869/1952 estabelece que o servidor deve levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo (Minas Gerais, 1952). Ainda, em seu artigo 218, afirma que a autoridade que tiver ciência ou notícia da ocorrência de irregularidades no serviço público é obrigada a promover a apuração imediata. Dessa maneira, não há alternativa ao servidor público que não seja reportar as irregularidades percebidas ao seu superior hierárquico.

Ademais, consoante ao que orienta o Manual Prático de Prevenção e Apuração de Ilícitos Administrativos, o reporte das irregularidades pode se dar de forma direta em que a autoridade, no exercício natural de suas atribuições, detecta o cometimento de ilícito administrativo por algum dos servidores (Minas Gerais, 2013). E ainda pode correr de forma indireta, quando a notícia da irregularidade chega ao conhecimento da autoridade, por meio de denúncia (identificada ou anônima), representação funcional, relatório de auditoria, mídia eletrônica ou impressa,

procedimento ético ou comunicação de outros órgãos ou poderes, como Ministério Público, Poder Judiciário e Tribunal de Contas.

Adicionalmente, a Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais - OGE constitui importante canal de interlocução entre Governo e a sociedade. O Órgão possui independência nas ações de fiscalização, não estando subordinado diretamente a nenhum órgão do Estado, apresentando, assim, autonomia e isenção na apuração dos ilícitos. Trata-se, portanto, de uma ação saneadora com vistas à melhoria do funcionamento do serviço público. Em situações em que o ilícito for constatado ou em que há suspeita, o denunciante poderá acionar os canais da OGE, anonimamente ou de forma identificada, repassando o caso para apuração. Na educação, existe a Ouvidoria Educacional, segmento dentro das Ouvidorias Temáticas que pode ser acessado através de um endereço eletrônico⁴.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma conclusiva, concebe-se que, de maneira análoga, a Administração Pública, como uma máquina complexa, cujas engrenagens precisam ser cuidadosamente sincronizadas e ajustadas, cada uma desempenhando seu papel com precisão e eficiência. Assim como uma máquina requer manutenções regulares para garantir seu desempenho ideal, ações preventivas são essenciais para o pleno funcionamento da administração pública.

Os ajustes e alinhamentos são fundamentais para evitar irregularidades que possam comprometer seu desempenho. Da mesma forma, é crucial zelar pela saúde dessa máquina pública, especialmente protegendo seu componente mais valioso e complexo: o servidor. A prevenção de ilícitos é essencial para preservar as estruturas do serviço público e assegurar que ele opere de maneira eficiente em benefício da sociedade.

Em síntese, a prevenção, detecção e reporte de ilícitos administrativos são essenciais para preservar a integridade e eficiência da Administração Pública. Além de comprometerem a ética e o cumprimento dos deveres funcionais, tais práticas colocam em risco a confiança da sociedade e o uso adequado dos recursos públicos. A implementação de estratégias eficazes, não apenas fortalece a governança e a transparência, mas também salvaguarda o interesse coletivo, promovendo uma gestão

4 <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/ouvidoria-educacional>

pública mais responsável e justa. Assim, este estudo não só visa desencorajar condutas ilícitas no serviço público, mas também orientar sobre métodos eficazes para identificação e enfrentamento desses desafios, contribuindo para uma administração mais íntegra e eficaz.

REFERÊNCIAS

MINAS GERAIS. **Cartilha do Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual Maio de 2021**. GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS CORREGEDORIA-GERAL Disponível in: <https://cge.mg.gov.br/download/category/34-manuais-e-cartilhas> Acesso em 08 mai.2024.

MINAS GERAIS. **DECRETO Nº 48417, DE 16 de maio de 2022** - Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível in: <https://www.educacao.mg.gov.br/servidor/comissao-de-etica/> acesso em 08.mai.2024

MINAS GERAIS. **DECRETO Nº 46.644, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2014**. * Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. disponível in: <https://www.educacao.mg.gov.br/servidor/comissao-de-etica/> acesso em 08.mai.2024.

MINAS GERAIS. **ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** -LEI 869, DE 5 de JULHO DE 1952. Disponível em: <http://www.almg.gov.br> ISBN 85-85157-32-1 1ª edição – 2020.

MINAS GERAIS. **LEI 7109 1977 DE 13/10/1977** - Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/7109/1977/?cons=1>. Acesso em 08 de maio de 2024.

NUNES FILHO, Paulo de Souza; SENTO-SÊ, Jair de Oliveira; ACHAN, Wilmina. **Sistema de Correição do Estado da Bahia**: limites, possibilidades e resultados. 2010.

ILÍCITOS E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS NA LEI ESTADUAL Nº 869/1952

**Mauro Sílvio Pereira¹ & Vilmar Silva Passos² &
Zeilzia Santos da Silva³**

10.48021/978-65-270-6873-0-C12

Resumo: A Lei Estadual nº 869, de 05/07/1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais, também chamado de Estatuto do Servidor, traz em seu escopo, o conjunto

-
- 1 Doutorando em Bens Culturais e Projetos Sociais (FGV-Rio). Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública (UFJF). Graduado em História (UFOP). Analista Educacional. Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Teófilo Otoni. Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
 - 2 Servidor Público Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional. Inspetor Escolar, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino de Araçuaí. Membro de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar - CPAD Inter regional. Graduado em Pedagogia. Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Especialista em Inspeção Escolar.
 - 3 Especialista em Inspeção Escolar e Práticas de Supervisão (UCAM) e Gestão de Políticas Públicas (DOCTUM- Teófilo Otoni). Graduada em Pedagogia (UNIMONTES), Analista Educacional - Inspetora Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Almenara - Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

de regras e princípios que norteiam a conduta dos servidores estaduais de Minas Gerais, denominado de Regime Disciplinar. Essas regras também são encontradas em leis, decretos, resoluções, regimentos e outros normativos, o que implica responsabilização, em caso de seu não cumprimento. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo disseminar/esclarecer a legislação concernente à conduta dos agentes públicos do Estado (no exercício de suas funções) no intuito de mitigar a incidência de ilícitos administrativos.

Palavras-chave: Ilícitos Administrativos. Administração Pública. Sanções Disciplinares.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Minas Gerais é um Estado extenso, contando com 853 municípios e 20.539.989 habitantes, conforme informado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE- 2022). Diante de sua dimensão territorial e da numerosa população, é necessário que o serviço público seja extensivo a todo o território, exigindo, assim, um contingente grande de servidores estaduais, o que requer do Estado, na prestação de serviços públicos, o estabelecimento de regras, tendo em vista o funcionamento regular da Administração Pública. Para que isso seja possível, é necessário que sejam conhecidas as normas que regem esse serviço visando atender, indistintamente, a toda população.

Essas regras estão expressas na Lei Estadual nº 869, de 05/07/1952, que se convencionou denominar como Estatuto dos Servidores Públicos e Cíveis do Estado de Minas Gerais. A lei possui abrangência específica, pois aplica-se ao funcionalismo público do Estado e não à sociedade como um todo. Na condição de Estatuto, as normas que o compõem regulamentam direitos, vantagens, deveres e responsabilidades dos servidores estaduais. Nesse sentido, o Estatuto torna-se um documento imprescindível, em especial no que tange à garantia de direitos e à organização do funcionamento do Estado, através de seus mais variados serviços à população.

Nesse íterim, a proposta desta seção é trazer os Estatutos dos Servidores e do Magistério do Estado de Minas Gerais até o servidor. Essas duas legislações são muitas vezes citadas na escola, no entanto, o teor é pouco conhecido. Com foco na oferta de uma reflexão significativa, será dado ênfase a possíveis, porém, evitáveis desvios de condutas

dos servidores públicos, bem como as consequências na forma da lei, caso haja o cometimento. Dessa forma, espera-se que ao conhecer sobre os ilícitos e suas implicações, o servidor público seja desestimulado a cometer ilícitos administrativos.

1 O ILÍCITO ADMINISTRATIVO

O agente público mais próximo do cidadão é o servidor público, quem executa os mais variados serviços, em uma relação direta com aquele que está sendo atendido. Diante disso, cabe ao agente público atentar para aquilo que preceitua o Estatuto. Ao descumprir uma de suas normativas, estará cometendo um ilícito administrativo que, segundo a Cartilha Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual, trata-se de uma transgressão às regras estabelecidas aos servidores, podendo, assim, prejudicar a Administração Pública e a sociedade (Minas Gerais, 2021).

Em outros termos, define-se ilícito ou infração como o “comportamento contrário àquele estabelecido pela norma jurídica, que é pressuposto da sanção” (Oliveira, 2012). Nesse sentido, o ilícito ocorre quando o servidor descumpre os deveres previstos no artigo 216 do Estatuto, ou quando desrespeita as proibições contidas no artigo 217, cometendo irregularidade tipificada na lei estatutária ou qualquer outra que discipline a atuação do agente público.

A Lei Estadual nº 869/1952 possui caráter genérico, conseguindo abarcar todas as situações irregulares que venham a ser cometidas pelo servidor no âmbito da Administração Pública (Minas Gerais, 1952). Exemplificando, nas situações de atrasos frequentes ao trabalho, o servidor estará incorrendo em ilícito, assim como deixar de atender com cortesia, ou não zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado, por se tratar de descumprimento de dever previsto no artigo 216 do Estatuto do Servidor.

É importante observar que ilícitos variam de acordo com a gravidade. No entanto, a ocorrência de qualquer um (mesmo os considerados de menor peso) desencadeia problemas, dos mais simples aos mais graves. Senão, observe-se o exemplo:

- Na escola X, uma aluna é barrada pelo fato de não estar usando uniforme. Ao retornar para casa, a mãe da aluna toma conhecimento de que a filha não teve aces-

so ao educandário e o motivo pelo qual foi impedida de entrar. Ela vai até a instituição a fim de reclamar o ocorrido. Entretanto, ao chegar, não tem o pronto atendimento, ficando sentada em uma cadeira, enquanto os servidores transitam de um lado para o outro, ocupados com os seus afazeres diários, sem dar a devida atenção e ignorando a presença da mãe da aluna. A senhora, já irritada, aborda uma especialista de educação básica, que encaminha a mãe para conversar com a vice-diretora, que também se mostrava nervosa com outra situação, e não recebe bem a responsável pela aluna, começando ali uma discussão que acaba em agressão física.

Exposta a situação, a norma expressa por meio da Resolução SEE MG nº 4.948 (Minas Gerais, 2024), estabelece que a escola não pode proibir a entrada de aluno sem uniforme, ou seja, o impedimento viola o inciso VI do artigo 216 da Lei 869/1952 (observância das normas legais e regulamentares). Importante acentuar, também, que a mãe da aluna não foi bem recebida tendo, no caso, havido a falta de urbanidade. Dois ilícitos aparentemente de menor potencial em termos de prejuízo ao serviço público, mas que podem culminar em agressão física, o que é considerado algo gravíssimo.

2 APLICAÇÃO DE SANÇÃO ADMINISTRATIVA

Nas situações em que o servidor descumpre normas do Regime Disciplinar estará passível de penalidades, também denominadas sanções. O professor Celso Antônio Bandeira de Mello distingue infração de sanção administrativa. Sobre infração, o jurista define como sendo o não cumprimento voluntário de uma norma da Administração Pública. Já a sanção, por sua vez, é a pena consequente da infração (Mello, 2007).

É importante salientar que o objetivo da aplicação da sanção não é a mera punição do servidor, porquanto ela se presta a manter a ordem, bem como inibir futuros cometimentos. *“Sendo assim, forçoso concluir que a sanção administrativa tem finalidade desestimuladora.”* (Ferreira, 2017, p. 73).

O ideal seria que, embora prevista, jamais fosse necessária a aplicação da sanção. No entanto, devido às vicissitudes próprias do serviço público, ela se faz necessária. De acordo com Voronoff e Lima, *“a sanção administrativa não é uma simples consequência que possa ser*

tratada como uma finalidade em si, mas instrumento a serviço de valores e objetivos caros à sociedade” (Voronoff; Lima, 2024).

As sanções estão previstas no artigo 244 do Estatuto do Servidor (Minas Gerais, 1952) sendo elas: Repreensão; Suspensão; Destituição de função; Demissão; Demissão a bem do serviço público e Cassação de Aposentadoria, como o que complementa o artigo 244, Parágrafo único:

“A aplicação das penas disciplinares não se sujeita à sequência estabelecida neste artigo, mas é autônoma, segundo cada caso e consideradas a natureza e a gravidade da infração e os danos que dela provierem para o serviço público”. (Minas Gerais, 1952).

No que diz respeito à repreensão, esta é considerada uma sanção moral, aplicada em caso de desobediência ou descumprimento de dever, conforme artigo 246, enquanto a suspensão consiste na interrupção do trabalho de um a noventa dias, com corte de pagamento (referente ao respectivo período e a não contagem do tempo para quaisquer fins) aplicando-se nos casos de:

- I – Falta grave;
- II – Recusa do funcionário em submeter-se à inspeção médica quando necessária;
- III – Desrespeito às proibições consignadas neste Estatuto;
- IV – Reincidência em falta já punida com repreensão;
- V – Recebimento doloso e indevido de vencimento, ou remuneração ou vantagens;
- VI – Requisição irregular de transporte;
- VII – Concessão de laudo médico gracioso.
- § 1º – A pena de suspensão não poderá exceder de noventa dias.
- § 2º – O funcionário suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo.” (Minas Gerais, 1952.)

Já a destituição de função, por sua vez, é a penalidade aplicada conforme artigo 248 nos seguintes casos:

- I– Quando se verificar a falta de exaçaõ no seu desempenho;
- II – Quando se verificar que, por negligência ou benevolência, o funcionário contribuiu para que se não apurasse, no devido tempo, a falta de outro”. (Minas Gerais, 1952)

A demissão, no entanto, é a pena expulsiva e conforme artigo 249, será aplicada ao servidor que:

- I – Acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções;
- II – Incurrir em abandono de cargo ou função pública pelo não comparecimento ao serviço sem causa justificada por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa dias não consecutivos em um ano;
- III – aplicar indevidamente dinheiros públicos;
- IV – Exercer a advocacia administrativa;
- V – Receber em avaliação periódica de desempenho:
 - a) dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;
 - b) três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou
 - c) quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas.

Parágrafo único. Receberá conceito de desempenho insatisfatório o servidor cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento aplicáveis em cada caso, seja inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida.” (Minas Gerais, 1952).

E, ainda, de acordo com a Lei Estadual nº 869/1952, artigo 256: *“terá cassada a licença e será demitido do cargo o funcionário licenciado para tratamento de saúde que se dedicar a qualquer atividade remunerada”* (Minas Gerais, 1952).

A demissão a bem do serviço público também é expulsiva e está prevista no artigo 250, sendo aplicada ao funcionário que:

- I – For convencido de incontinência pública e escandalosa, de vício de jogos proibidos e de embriaguez habitual;
- II – Praticar crime contra a boa ordem e administração pública e a Fazenda Estadual;
- III – revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo ou função, desde que o faça dolosamente e com prejuízo para o Estado ou particulares;
- IV – Praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa;
- V – Lesar os cofres públicos ou delapidar o patrimônio do Estado;

VI – Receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie.” (Minas Gerais, 1952).

A aposentadoria é o benefício concedido a partir do tempo de trabalho e das contribuições previdenciárias, constituindo um direito legal, no entanto se houver situações em que o servidor possa ter cometido algum ilícito grave, ainda no exercício do cargo, esse benefício pode ser cassado. A Cassação de Aposentadoria é sanção aplicada por decreto do Governador do Estado, nos casos em que ficar comprovado que o servidor:

- I – Praticou, quando em atividade, qualquer dos atos para os quais é cominada neste Estatuto a pena de demissão, ou de demissão a bem do serviço público;
- II – Aceitou ilegalmente cargo ou função pública;
- III – Aceitou representação de Estado estrangeiro, sem prévia autorização do Governador do Estado;
- IV – Praticou a usura, em qualquer de suas formas” (Minas Gerais, 1952).

Além disso, há que observar que existem outras situações que podem gerar em punição:

Art. 260 – O funcionário que indevidamente receber diária será obrigado a restituir, de uma só vez, a importância recebida, ficando ainda sujeito a punição disciplinar a que se refere o art. 246, item V.

Art. 261 – Será punido com a pena de suspensão, e, na reincidência, com a de demissão, o funcionário que, indevidamente, conceder diárias, com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos, ficando ainda obrigado à reposição da importância correspondente.

Art. 262 – Será responsabilizado pecuniariamente, sem prejuízo da sanção disciplinar que couber, o chefe de repartição que ordenar a prestação de serviço extraordinário, sem que disponha do necessário crédito.

Art. 263 – O funcionário que processar o pagamento de serviço extraordinário, sem observância do disposto nesta lei, ficará obrigado a recolher aos cofres do Estado a importância respectiva.

Art. 264 – Será punido com a pena de suspensão e, na reincidência, com a de demissão a bem do serviço público, o funcionário que atestar falsamente a prestação de serviço extraordinário.

Parágrafo único – O funcionário que se recusar, sem justo motivo, à prestação de serviço extraordinário será punido com a pena de suspensão.

Art. 265 – Comprovada a flagrante desnecessidade da antecipação ou prorrogação do período de trabalho, o chefe da repartição que o tiver ordenado responderá pecuniariamente pelo serviço extraordinário.

(...)

Art. 271 – Será suspenso por noventa dias, e, na reincidência, demitido o funcionário que fora dos casos expressamente previstos em lei, regulamentos ou regimentos, cometer à pessoas estranhas às repartições, o desempenho de encargos que lhe competirem ou aos seus subordinados. (Minas Gerais, 1952).

Como pode ser observado, muitas são as situações que culminam na expulsão do servidor dos quadros do serviço público. Assim, é importante destacar que a aplicação da penalidade expulsiva impede que o ex-servidor ocupe cargo comissionado na Administração Pública pelo prazo de 5 (cinco) anos Decreto Estadual nº 45.604/2011 (Minas Gerais, 2011).

Além disso, a aplicação das sanções não ocorre de forma aleatória, mas de acordo com a infração cometida, inclusive a própria Lei Estadual nº 869/1952, em suas linhas, traz essa relação entre o ilícito cometido e a sanção correspondente (Minas Gerais, 1952). Ou seja, entende-se que a repreensão e a suspensão ocorrem quando há a possibilidade de redenção do servidor, constituindo instrumentos de uso da Administração Pública com fim educativo e disciplinar, ao passo que a demissão e a demissão a bem do serviço público são aplicáveis aos ilícitos tão graves, que é necessária a exclusão definitiva do servidor dos quadros do Estado, ou a Cassação de Aposentadoria, quando a pena expulsiva é aplicada a servidor que já esteja usufruindo do benefício.

Conforme retratado na Cartilha Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual:

Para aplicação da penalidade, deverão ser consideradas a natureza e a gravidade da infração, bem como os danos que dela provierem para o serviço público (art. 244, Lei nº 869/52). Havendo

o enquadramento do fato em mais de um ilícito, prevalecerá a pena mais gravosa. (Minas Gerais, 2021).

Dessa forma, compete aos dirigentes e gestores, implementar ações voltadas à informação dessa legislação básica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, o presente tópico buscou analisar a legislação afeta aos servidores públicos do Estado de Minas Gerais- a Lei 869/1952. A imposição de sanções disciplinares pode culminar no desligamento definitivo do servidor, o que pode ser evitado, se conhece bem e aplica as normas que lhe são afetas, no exercício de suas funções. Como é poder-dever do Estado a aplicação de normas disciplinares aos seus agentes, tal dispositivo legal tem caráter pedagógico, pois não apenas protege a integridade da Administração Pública, mas também preserva a confiança e o bom funcionamento dos serviços essenciais à comunidade.

Portanto, ao analisar a Lei Estadual nº 869/1952, que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, percebe-se a importância do Regime Disciplinar como um guia essencial para orientar a conduta dos servidores estaduais. Este estudo visa não apenas desmistificar a complexidade da regulação, mas também promover uma compreensão mais clara e acessível das normas que regem o serviço público. Ao fazer isso, busca-se não apenas reduzir a incidência de ilícitos administrativos, mas também fortalecer a integridade e eficiência da administração pública, garantindo que o serviço prestado à sociedade seja pautado pela ética, transparência e responsabilidade.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Daniel. **Infrações e sanções administrativas**, p. 650. Em sentido contrário: OLIVEIRA, Régis Fernandes de. **Infrações e sanções administrativas**, p. 73.

MINAS GERAIS. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS CORREGEDORIA-GERAL **Cartilha do Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual**. 2021.

MINAS GERAIS. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO. **MANUAL PRÁTICO DE PREVENÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS**. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE - Censo 2022.

MINAS GERAIS. **Cartilha Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual**. CGE-MG/COGE. 2021.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.604 de 18 de maio de 2011** - estabelece as hipóteses de impedimento para nomeação, designação ou contratação, em comissão, de funções, cargos e empregos na administração pública direta e indireta do poder executivo.

MINAS GERAIS. **DECRETO Nº 46.644, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2014**. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. MINAS GERAIS. **ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** - LEI 869, DE 5 de JULHO DE 1952 <http://www.almg.gov.br> ISBN 85-85157-32-11ª edição – 2020.

MINAS GERAIS. **LEI 7109 1977 DE 13/10/1977** - Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 25ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

NUNES FILHO, Paulo de Souza; SENTO-SÉ, Jair de Oliveira; ACHAN, Wilmina. **Sistema de Correição do Estado da Bahia**: limites, possibilidades e resultados. 2010.

OLIVEIRA, Régis Fernandes de. **Infrações e sanções administrativas**, p. 17, 2012.

VORONOFF, A. B., & LIMA, C. H. F. (2024). **Por uma visão instrumental da sanção administrativa**. *Revista De Direito Administrativo*, 283(1), 159–179. <https://doi.org/10.12660/rda.v283.2024.89184>.

DESVENDANDO OS ILÍCITOS E SANÇÕES NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES: ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Kelly Fonseca Campos¹ & Danilo Ornelas de Souza²

10.48021/978-65-270-6873-0-C13

Resumo: O presente texto analisa os aspectos legais e administrativos relacionados ao assédio sexual e moral nas instituições de ensino, focando nos ilícitos e nas sanções aplicáveis nos processos administrativos disciplinares. Destarte, o objetivo é proporcionar uma perspectiva holística sobre as medidas disciplinares, destacando a importância de um ambiente escolar respeitoso e protegido. Versa-se sobre o problema de como essas infrações são identificadas e tratadas administrativamente, além de discutir as possíveis consequências. Assim sendo, o estudo é fundamental para entender a promoção e aplicação da integridade

1 Especialista em Direito Educacional. Psicopedagoga. Inspetora Escolar desde 2000.

2 Mestre em Educação (UFMG - 2023). MBA em Administração; Pós-graduação em Inspeção Escolar; Especialização em Projetos Sociais; Especialização em Linguagens, suas tecnologias e mundo do trabalho. Graduado em Pedagogia, Educação Física e Logística

dentro do contexto educacional e para reforçar a prevenção desses comportamentos inaceitáveis na gestão pública.

Palavras-chave: Processos Disciplinares. Assédio Moral. Assédio Sexual.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O assédio moral e sexual nas instituições de ensino representa um grave problema que afeta não só as vítimas, mas todo o ambiente escolar. Nesse sentido, são temas de extrema relevância, especialmente no contexto dos processos administrativos disciplinares. A Lei Estadual nº. 869/1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, juntamente com o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE-MG, 2023) fornece diretrizes essenciais para a identificação, apuração e sanção desses ilícitos.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem como finalidade desvendar os ilícitos e as sanções aplicáveis nos processos administrativos disciplinares, cujo tema central é a identificação e o tratamento dessas infrações dentro das organizações educacionais. Sendo assim, assimilar os dispositivos administrativos e legais envolvidos é imprescindível para salvaguardar a preservação dos direitos dos profissionais e estudantes, bem como para viabilizar um ambiente educacional ético e seguro.

O gradativo entendimento sobre as consequências negativas do assédio moral e sexual nas instituições de ensino realça a primordialidade de abordar tais problemas de maneira eficaz. O estudo aqui proposto intenciona desvelar os ilícitos e sanções conjecturadas nos processos administrativos disciplinares, cooperando para a construção de um ambiente educacional mais seguro, protegido e justo.

Estudos correntes têm evidenciado que os assédios morais e sexuais podem resultar em consequências psicológicas sérias e danosas para as vítimas, além de prejudicar a qualidade do ensino e a reputação das instituições (Silva et al., 2022; Oliveira, 2023). Nesse sentido, assédio moral e sexual nas instituições de ensino são fenômenos complexos que envolvem violação de direitos humanos e abuso de poder. A conceituação a que se pode atribuir ao assédio moral refere-se a comportamentos repetitivos e degradantes que visam humilhar, desestabilizar e comprometer a integridade psicológica da vítima.

Já o assédio sexual compõe-se de qualquer comportamento indesejado, de caráter sexual, que ofenda a dignidade do outro. Assim sendo, de acordo com o Ministério Público Federal (2021), historicamente esses tipos de assédio têm sido subnotificados e muitas vezes tratados com negligência pelas instituições de ensino, apesar de suas consequências severas.

A legislação, através da Lei Estadual nº 869 (MG,1952) e o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos (CGE-MG, 2023) estabelecem normas claras para a identificação e punição desses comportamentos. Dados recentes indicam um aumento significativo nos relatos de assédio sexual em instituições de ensino, refletindo uma maior conscientização e disposição das vítimas em denunciar tais abusos (Silva et al., 2022).

Portanto, justifica-se este capítulo pela necessidade de oferecer à comunidade escolar esclarecimentos no sentido de ações de correção, quando se detectam, no âmbito da escola, condutas de natureza sexual. Conscientizar docentes, gestores e discentes sobre a relevância das denúncias, e apuração rigorosa dos casos de assédio possibilita uma conduta de dignidade e respeito no ambiente da educação.

O enfrentamento das situações de assédio sexual e moral nas escolas do Estado de Minas Gerais passa pela necessidade de compreensão do regime disciplinar a que se sujeitam os servidores públicos, seus tipos legais e o procedimento aplicável para a uma penalização. É o que se passa a analisar.

1 IDENTIFICAÇÃO DOS ILÍCITOS

Tendo como suporte a Lei Estadual nº 869/1952 e a Lei Estadual nº 7.109/1977, pode-se delinear um quadro técnico e detalhado, elevando o entendimento sobre tais questões. Para tanto, com vista à apuração e à prevenção de ilícitos administrativos, são abordados temas relacionados ao regime disciplinar, bem como os diferentes instrumentos de apuração das infrações disciplinares. Em especial, destaca-se a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), o Estatuto dos Servidores Públicos Civis de Minas Gerais (Minas Gerais, 1952) e o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE-MG, 2023).

Inicialmente, o ilícito administrativo disciplinar é uma violação a determinada norma imposta legalmente. A violação às normas

administrativas e disciplinares pode também ser chamada de irregularidade, infração, transgressão e falta.

Em regra, o ilícito administrativo ocorre quando o servidor:

- Descumpre o dever funcional previsto no artigo 216 do Estatuto do Servidor Público, tendo como sanção a conduta sujeita à repreensão (art. 245) ou suspensão de até 90 dias, se houve dolo ou má-fé (art. 45, parágrafo único);
- Desrespeita alguma proibição consignada no artigo 217 do Estatuto, tendo como sanção a conduta sujeita à suspensão de até 90 dias (art. 246, inciso III);
- Comete irregularidade tipificada na lei estatutária ou qualquer outra que discipline a atuação do agente público, tendo como sanção a suspensão de até 90 dias, destituição de função, demissão, demissão a bem do serviço público ou cassação da aposentadoria ou disponibilidade (art. 246, 248, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 261, 264, 266, 271, os quais podem ser combinados com artigos de outras leis).

De qualquer forma, qualquer penalidade só poderá ser aplicada após comprovação do cometimento do ilícito, através de instauração, instrução e julgamento de processo administrativo disciplinar, que assegure ao acusado o exercício do contraditório e da ampla defesa.

2 PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

O Estatuto do Servidor (Minas Gerais, 1952) estabelece, a partir do art. 218, normas que regem a condução do Processo Administrativo Disciplinar (PAD). A obediência às regras legais, interpretadas à luz dos princípios constitucionais, evita falhas e vícios que podem ensejar a anulação de atos processuais. Senão, leia-se:

Processo administrativo disciplinar: instrumento de que dispõe a Administração Pública para apurar a responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou com elas relacionadas, sendo assegurado ao acusado o exercício do contraditório e da ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. - (Constituição Federal, art. 5º, inciso LV, CF/88).

Os processos administrativos disciplinares (PAD) destinam-se a apurar possíveis faltas cometidas por servidor público em atividades relacionadas à sua função, investigando as circunstâncias do fato e determinando, se for o caso, a aplicação das sanções pertinentes. O método de correção administrativa consiste em examinar os ilícitos que um servidor pode cometer nas atividades relacionadas ao seu trabalho, examinando as circunstâncias e, se necessário, determinando a aplicação de sanções.

Condizente com a Cartilha do Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual (CGE/2021), instaurado o Processo Administrativo Disciplinar, o servidor só poderá se exonerar “a pedido” depois de concluído o processo (art. 106, “a”, e art. 251, parágrafo único, Lei Estadual nº 869/1952). Apenas o PAD de acúmulo ilícito de cargos possibilita, antes de sua conclusão, o processamento do pedido de exoneração. A comissão processante, por sua vez, solicita ao funcionário arguido que nomeie um advogado, caso pretenda, no prazo de 10 dias, apresentar as primeiras provas, depor e convocar testemunhas.

Após análise de documentos e leis pertinentes, o órgão prepara, se necessário: envio de cartas, memorandos e e-mails para coleta de informações sobre o processo; provas apresentadas, recolhidas e apresentadas ao arguido e suas declarações. Se possível, serão processadas tais iniciativas, e o acusado e defesa terão 10 dias para alegações finais. Após essa etapa, elabora-se um relatório sobre os fatos apurados.

Resumidamente, a apuração de ilícitos administrativos é um processo substancial para a conservação da transparência e integridade nas instituições públicas e a condução correta dos processos assegura que as ações dos servidores públicos sejam adequadamente avaliadas e medidas consentâneas sejam tomadas para tratar irregularidades.

Ademais, a imparcialidade e a austeridade na aferição das provas são basilares para assegurar a credibilidade e a justiça dos processos administrativos. (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023).

A autoridade julgadora formará sua convicção pela livre apreciação das provas, das peças de defesa, do relatório e de outros elementos contidos no processo, podendo solicitar, se necessário, parecer técnico e outras diligências. A decisão proferida será publicada no Diário do Executivo. (p. 47)

Dessa forma, em conformidade com a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (2023) a responsabilidade e a transparência no julgamento dos processos administrativos não apenas fortalecem a confiança da sociedade nas instituições públicas, bem como propiciam um ambiente laboral mais ético e eficiente. Por conseguinte, a apuração criteriosa e a publicação das decisões são passos essenciais para a manutenção da legalidade e da ordem no serviço público.

3 SANÇÕES OU PENALIDADES DISCIPLINARES: LEI ESTADUAL Nº 869/1952

As sanções, também conhecidas como penalidades, não devem ser consideradas apenas como instrumentos de punição, mas como meio de manter a disciplina e a ordem interna da Administração, de modo a orientar e reeducar o servidor e, ainda, como elemento desencorajador de novos comportamentos irregulares.

Em conformidade com o estabelecido no Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de Minas Gerais:

O Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de Minas Gerais estabelece em seus arts. 244 e 257 (Capítulo V, “das Penalidades”) quais sanções disciplinares podem ser aplicadas: repreensão; multa; suspensão; destituição de função; demissão; demissão a bem do serviço público; cassação de aposentadoria. O esquema abaixo ilustra as sanções disciplinares previstas no Estatuto do Servidor. A multa, apesar de prevista na Lei nº 869/1952, não tem aplicabilidade prática, pois não foi regulamentada. (Minas Gerais, 1952)

Diante de condutas irregulares, por parte dos servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, é essencial a aplicação de sanções disciplinares adequadas. Estas sanções, previstas na Lei Estadual nº 869/1952 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais) e na Lei Estadual nº 7.109/1977 (Estatuto dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais), têm como objetivo promover a correção do comportamento inadequado e a preservação da integridade da instituição educacional.

A seguir, destacam-se as principais sanções disciplinares aplicáveis aos servidores. As sanções administrativas previstas na Lei Estadual nº 869, de 05/07/1952 são as seguintes:

- Cassação de aposentadoria;
- Demissão a Bem do Serviço;
- Demissão;
- Destituição de Função;
- Suspensão de 1 a 90 dias;
- Repreensão.

Tabela 1 - Sanções disciplinares previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de Minas Gerais

SANÇÕES DISCIPLINARES	ARTIGOS
Cassação de Aposentadoria	art. 257 da Lei nº 869/1952
Demissão a Bem do Serviço	art. 244 da Lei nº 869/1952
Demissão	art. 244 da Lei nº 869/1952
Destituição de Função	art. 244 da Lei nº 869/1952
Suspensão de 1 a 90 dias	art. 244 da Lei nº 869/1952
Repreensão	art. 244 da Lei nº 869/1952

Fonte: MINAS GERAIS, 1952.

3.1 Cassação de Aposentadoria

Em concordância com a Lei Estadual nº 869/1952 do Estado de Minas Gerais, que dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Minas Gerais, a penalidade de cassação de aposentadoria pode ser aplicada a servidores públicos que, durante o exercício de suas funções, tenham cometido atos que justifiquem a demissão ou a demissão a bem do serviço público (Minas Gerais, 1952).

Art. 257 – Será cassada, por decreto do Governador do Estado, a aposentadoria ou disponibilidade, se ficar provado, em processo, que o aposentado ou funcionário em disponibilidade:

I – Praticou, quando em atividade, qualquer dos atos para os quais é cominada neste Estatuto a pena de demissão, ou de demissão a bem do serviço público;

II – Aceitou ilegalmente cargo ou função pública;

III – aceitou representação de Estado estrangeiro, sem prévia autorização do Governador do Estado;

IV – Praticou a usura, em qualquer de suas formas.

Parágrafo único – Será igualmente cassada a disponibilidade do servidor que não assumir, no prazo legal, o cargo ou função em que for aproveitado. (Minas Gerais, 1952)

Trata-se de penalidade aplicável aos servidores públicos aposentados que cometeram falta disciplinar com elevado grau de ofensividade à Administração Pública ou falta grave na administração pública durante o exercício do cargo. Qualquer tipo de aposentadoria está sujeita à cassação (por idade, reforma, tempo de serviço ou invalidez). (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023).

As hipóteses de aplicação da penalidade de cassação de aposentadoria estão previstas no art. 257 Lei Estadual nº 869/1952. Destaca-se a previsão de punição pela prática, em atividade, de qualquer de atos, para os quais é combinada a pena de demissão ou demissão a bem do serviço público. (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023).

3.2 Demissão

A demissão no serviço público é uma penalidade severa, aplicável em casos de infrações graves. Segundo a Lei Estadual nº 869 de 6 de julho de 1952, as penalidades para os servidores públicos de Minas Gerais são rigorosamente estabelecidas, para assegurar a integridade e a disciplina do serviço público.

De acordo com o artigo 257 dessa legislação, “a demissão será aplicada nos casos de infração sujeita a penalidade de demissão ou demissão a bem do serviço público” (Minas Gerais, 1952).

Art. 249 – A pena de demissão será aplicada ao servidor que:

I – Acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções;

II – Incurrer em abandono de cargo ou função pública pelo não comparecimento ao serviço sem causa justificada por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa dias não consecutivos em um ano;

III – aplicar indevidamente dinheiros públicos;

IV – Exercer a advocacia administrativa;

V – Receber em avaliação periódica de desempenho:

a) dois conceitos sucessivos de desempenho insatisfatório;

b) três conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em cinco avaliações consecutivas; ou

c) quatro conceitos interpolados de desempenho insatisfatório em dez avaliações consecutivas.

Parágrafo único. Receberá conceito de desempenho insatisfatório o servidor cuja avaliação total, considerados todos os critérios de julgamento aplicáveis em cada caso, seja inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida. (Minas Gerais, 1952)

3.3 Demissão a Bem do Serviço

Trata-se também de penalidade expulsiva, em que o vínculo entre o servidor e a Administração é rompido, considerando o cometimento de condutas com elevado grau de ofensividade à regularidade e à ordem do serviço público.

De acordo com a legislação, no art. 250 da Lei Estadual nº 869/1952, “a demissão a bem do serviço público será aplicada nos casos de falta grave que torne incompatível a permanência do servidor na função pública” (Minas Gerais, 1952).

Art. 250 – Será aplicada a pena de demissão a bem do serviço ao funcionário que:

I – For convencido de incontinência pública e escandalosa, de vício de jogos proibidos e de embriaguez habitual;

II – Praticar crime contra a boa ordem e administração pública e a Fazenda Estadual;

III – revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo ou função, desde que o faça dolosamente e com prejuízo para o Estado ou particulares;

- IV – Praticar, em serviço, ofensas físicas contra funcionários ou particulares, salvo se em legítima defesa;
- V – Lesar os cofres públicos ou delapidar o patrimônio do Estado;
- VI – Receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie. (Minas Gerais, 1952)

As hipóteses em que se identifica a prática de assédio sexual pelos servidores públicos do Estado de Minas Gerais tem como enquadramento legal a incontinência pública e escandalosa, levando, portanto, à demissão do agente após o regular trâmite do processo administrativo disciplinar.

3.4 Destituição de Função

Consoante referida Lei Estadual nº 869/1952, “*a destituição de função será imposta ao servidor que, em exercício de cargo ou função de confiança, apresentar insuficiência de desempenho ou praticar atos que comprometam a eficiência do serviço*” (Minas Gerais, 1952). O vigente dispositivo legal deixa evidente respeitabilidade e seriedade com que a administração pública trata a questão do desempenho funcional de responsabilidade.

Art. 248 – A destituição de função dar-se-á:

- I – Quando se verificar a falta de exação no seu desempenho;
- II – Quando se verificar que, por negligência ou benevolência, o funcionário contribuiu para que se não apurasse, no devido tempo, a falta de outro. (Minas Gerais, 1952).

3.5 Suspensão

A Lei Estadual nº 869/1952 prevê a aplicação da penalidade de suspensão nos casos de dolo ou má-fé no descumprimento de deveres e nos casos elencados nos art. 246 e 271. Conforme a Lei, “*a suspensão será aplicada em casos de falta grave ou de reincidência, por prazo não superior a noventa dias*” (Minas Gerais, 1952).

Com exceção do art. 271, há discricionariedade na dosimetria, isto é, na definição da quantidade de dias de suspensão. Assim, o aplicador deve se atentar para a razoabilidade e proporcionalidade segundo

cada caso, considerando a natureza e a gravidade da infração, além dos danos causados.

Na prática, o servidor perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo correspondentes aos dias de suspensão.

Art.271 da Lei nº 869/1952: Será suspenso por noventa dias, e, na reincidência demitido, o funcionário que fora dos casos expressamente previstos em lei, regulamentos ou regimentos, cometer a pessoas estranhas às repartições, o desempenho de encargos que lhe competirem ou aos seus subordinados. (Minas Gerais, 1952).

Portanto, esse período não é computado para qualquer efeito. Como exemplo, o servidor não poderá utilizar tal lapso temporal para progressão funcional. Caso o servidor esteja aposentado ou desligado dos quadros do funcionalismo público estadual, a execução da penalidade de suspensão ficará prejudicada, devendo tão somente registrar o fato nos seus assentamentos funcionais e no SISAP.

4 ILÍCITOS EDUCACIONAIS: UM APROFUNDAMENTO NA MATÉRIA

Os ilícitos, sendo desvios comportamentais ou ações contrárias às normas estabelecidas, abarcam uma gama complexa de situações, incluindo, mas não se limitando a:

1. Infração Disciplinar Grave: condutas que atentam diretamente contra a integridade física, moral ou intelectual de membros da comunidade escolar.
2. Desobediência Hierárquica: a recusa em cumprir ordens ou acatar decisões de superiores hierárquicos dentro do ambiente escolar.
3. Atos de Indisciplina Crônica: comportamentos persistentes e recorrentes que interferem na ordem e na eficácia do ambiente escolar.
4. Abuso de Autoridade: utilização indevida do poder por parte de profissionais da educação ou de representantes da instituição.

4.1 *Construindo uma Cultura de Respeito e Responsabilidade*

Além da correção punitiva, é essencial investir na prevenção dos ilícitos, sobretudo o assédio sexual e moral, criando uma cultura institucional que promova o respeito mútuo, a responsabilidade individual e o compromisso com o bem-estar coletivo. Algumas estratégias preventivas incluem:

1. Educação para Cidadania: integrar programas de educação moral e cívica no currículo escolar para promover valores como respeito, ética e responsabilidade.
2. Aconselhamento e Orientação: oferecer apoio psicológico e orientação individualizada para alunos em situações de vulnerabilidade ou conflito.
3. Envolvimento da Comunidade: engajar pais, responsáveis e membros da comunidade na construção de um ambiente escolar seguro e acolhedor.
4. Formação Continuada: capacitar constantemente os profissionais da educação em técnicas de gestão de sala de aula, resolução de conflitos e promoção de um clima escolar positivo.

Investir na prevenção dos ilícitos é tão importante quanto aplicar as sanções, pois contribui para a construção de uma comunidade escolar mais coesa, harmoniosa e propícia ao desenvolvimento integral dos seus membros.

4.2 *Desvendando os Ilícitos: Sanções nos Processos Administrativos Disciplinares*

Diretrizes e normativas regem não apenas o ensino, mas também a conduta dos servidores que atuam na educação. Para compreender melhor os caminhos sinuosos dos ilícitos e as medidas corretivas das sanções, é necessário apropriar-se dos seguintes itens legais, contidos na Lei Estadual nº 869/1952 e na Lei Estadual nº 7.109/1977.

- Desrespeito à hierarquia institucional: recusa em acatar ordens ou desobediência às normas estabelecidas pela Secretaria de Estado de Educação.

- Assédio Moral ou Discriminação: comportamentos que afetam negativamente o ambiente de trabalho ou o desempenho profissional de colegas.
- Uso Indevido de Recursos Públicos: desvio de verbas, materiais ou equipamentos destinados à educação para fins pessoais ou não autorizados.
- Falsificação de Documentos: manipulação de registros acadêmicos ou administrativos com o intuito de obter vantagens indevidas.
- Abandono de Deveres Profissionais: falta de comprometimento com as responsabilidades inerentes ao cargo, prejudicando o funcionamento adequado da instituição de ensino.

Portanto, compreender esses ilícitos é fundamental para promover uma cultura de integridade e ética no serviço público educacional.

4.2.1 *Prevenção de Ilícitos*

Além da aplicação de sanções, é fundamental investir na prevenção dos ilícitos, promovendo uma cultura organizacional pautada na integridade e na responsabilidade. Algumas estratégias preventivas incluem:

- Capacitação e Treinamento: oferecer cursos e workshops regulares sobre ética, legislação e conduta profissional para servidores da educação.
- Canais de Denúncia e Ouvidoria: estabelecer mecanismos eficazes para que servidores, alunos e comunidade possam reportar irregularidades de forma segura e confidencial.
- Campanhas de Conscientização: promover atividades educativas e campanhas de sensibilização sobre ética e integridade no ambiente escolar.
- Acompanhamento e Supervisão: implementar sistemas de supervisão e monitoramento das atividades dos servidores, garantindo a conformidade com as normas e regulamentos vigentes.

Investir na prevenção dos ilícitos é um investimento no fortalecimento da instituição educacional e na promoção de uma cultura de excelência e responsabilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reafirma-se neste texto o compromisso que cada servidor deve ter com uma educação de qualidade, ética e responsável, na medida em que, quando aplicadas sanções disciplinares aos servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, embasadas na Lei Estadual nº 869/1952 e na Lei Estadual nº 7.109/1977, representem instrumentos essenciais para garantir a integridade, a eficiência e a moralidade na Administração Pública. Tal regramento tem especial importância nos casos de assédio sexual e moral e, ao aplicar tais sanções, de forma justa e proporcional, cada unidade de ensino cumpre seu compromisso com a excelência educacional e valoriza o serviço público.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, [1988].

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, [1990].

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos**. Belo Horizonte: CGE-MG (2023). Disponível em: <<https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>>. Acesso em: 04/07/2024.

MINAS GERAIS. **Lei nº. 869 de 6 de julho de 1952**. Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte, [1952].

MINAS GERAIS. **Lei nº. 7.109, de 13 de outubro de 1977**. Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte, [1977].

OLIVEIRA, João. **Impactos do Assédio Sexual nas Instituições de Ensino**. São Paulo: Editora Acadêmica, [2023].

SILVA, Maria et al. **Assédio Moral e Sexual no Ambiente Acadêmico: Estudos e Evidências**. Rio de Janeiro: Editora Universitária, 2022.

ACOLHIMENTO DE MANIFESTAÇÕES EM MINAS GERAIS

Helen Lúcia da Silva¹ & Lana Rogéria da Silva²

10.48021/978-65-270-6873-0-C14

Resumo: É muito importante que a Administração pública crie mecanismos para ouvir o cidadão, haja vista o papel relevante que a Ouvidoria-Geral do Estado desempenha na transparência e eficiência administrativa. Como canal direto entre cidadãos e o Governo, aquele Órgão recebe, analisa e encaminha demandas, sugestões e críticas da população. Por meio desse, os cidadãos exercem seu direito de participação ativa na gestão pública, contribuindo para a melhoria dos serviços e

-
- 1 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional - Inspetor Escolar, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino de Divinópolis - Membro de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciada em Biologia. Pós-graduada *Lato Sensu* em Supervisão, Orientação e Inspeção Escolar.
 - 2 Servidora Pública Estadual, ocupante do cargo de Analista Educacional, Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - Superintendência Regional de Ensino Diamantina. Membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - CPPAD - Inter-regional da SEE/MG. Licenciatura em História. Pós-Graduações *Lato Sensu* em: - Metodologias Inovadoras Aplicadas à Educação e - Geografia e Meio Ambiente. Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

políticas governamentais. Além de ser um instrumento de fiscalização e controle social, a Ouvidoria-Geral do Estado contribui para fortalecer uma prestação de contas mais efetiva, garantindo que as instituições públicas atuem de forma responsável e responsiva aos interesses e necessidades dos cidadãos. Nesse sentido, o presente trabalho pretende informar de que modo e em que medida se registram e tramitam as manifestações no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado.

Palavras-chaves: Ouvidoria. Manifestação. Controle.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo pretende informar acerca do papel da Ouvidoria Pública no Estado de Minas Gerais, sua legalidade enquanto Ouvidoria Geral do Estado - OGE, o seu modo de operacionalização autenticado pelo princípio da transparência, além da validação do direito à cidadania, como importante instância comunicacional entre o cidadão e a Administração Pública para com a resolução de seus anseios e o alcance da lisura governamental.

Baseado no princípio constitucional da eficiência e na necessidade de promover uma cultura de diálogo construtivo, a Ouvidoria constitui um instrumento essencial para atender às demandas da sociedade contemporânea. Esse canal de interlocução entre a sociedade e o Governo externa uma nova mentalidade cívica, que demanda por uma gestão pública voltada para resultados tangíveis, pautada pela transparência e integridade dos gestores. Mais do que isso, uma gestão pública comprometida em servir ao cidadão, estabelecendo canais de comunicação acessíveis que fomentem uma participação mais ampla e dinâmica da população. Com redação e inclusão dada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, agregada a referência à Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação), a Carta Magna traz em seu texto abertura à participação cidadã, com garantia de acesso de usuários, envolvimento e espaço para validação de reclamações de atos públicos, como discriminado em I a III, § 3º, inciso XXII, do Artigo 37, a saber:

[...] § 3º A lei disciplinará as formas de participação do usuário na administração pública direta e indireta, regulando especialmente:

I - As reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, asseguradas a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços;

II - O acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII;

III - a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na administração pública. [...] (Brasil, 1988).

Assim, a legitimidade do papel de uma Ouvidoria advém de sua capacidade em agir com agilidade e eficácia, desempenhando de fato o papel crucial de controle interno dentro de uma instituição e/ou Órgão governamental. Essa atuação não apenas fortalece os laços da instituição com a sociedade em geral, mas, da mesma forma, nutre uma relação mais próxima e direta com o cidadão que, por muitas vezes, busca fazer valer os seus direitos.

1 A OGE E SEUS CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A Ouvidoria constitui um meio de interlocução com a população - um canal aberto para a participação popular. Os cidadãos, por meio das manifestações apresentadas, sejam para registrar reclamações de serviços considerados como mal prestados, apontamento de abusos de poder e/ou hierarquias de servidores públicos. Além disso, o cidadão pode apresentar sugestões à Administração Pública que, por muitas vezes, dependendo da demanda, sinalizam para aquela, recomendações para a melhoria do serviço público ofertado.

A Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais - OGE/MG foi instituída pela Lei Estadual nº 15.298, de 6/8/04. A atividade da referida norma se fundamenta e extrapola aos princípios elencados na Constituição da República Federativa do Brasil e se fortalece em demais princípios da Administração Pública.

A OGE/MG, com vistas ao controle das atividades públicas e garantia ao atendimento das demandas do cidadão, acerca da prestação de serviços à população, ainda se embasa no que traz a Lei Federal nº 13.460, de 26/6/2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da Administração Pública,

acrescido e regulamentado pelo Decreto nº 47.529, de 12/11/2018, que traz em seu § 2º do Ar. 1º:

[...] § 2º – Os órgãos e as entidades do Poder Executivo assegurarão ao usuário de serviços públicos o direito à participação na administração pública direta e indireta, bem como a existência de mecanismos efetivos e ágeis de proteção e defesa dos direitos [...] (Minas Gerais, 2018).

Derivada dos Artigos 51 e 52 da Lei nº 24.313, de 28/4/23, (que estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências), a Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais tem sua organização determinada pelo Decreto nº 48.613, de 28/4/2023, como órgão autônomo e independente, mas, sendo subordinada ao Governador do Estado.

O registro das manifestações dos agentes públicos, pessoas físicas ou jurídicas poderão ser feitas pelos canais de atendimento disponíveis, sendo que os mesmos poderão ser efetuados de forma identificada, ou seja, o usuário apresenta seus dados pessoais. Importante registrar que a identificação se faz necessária para obtenção da resposta a ser encaminhada via *E-mail* informado pelo cidadão. Porém, há possibilidade de que a manifestação do usuário seja registrada de forma anônima, ou seja, onde não há a identificação do mesmo. Nesse caso o usuário deverá acessar o canal da Ouvidoria e buscar a resposta por meio do protocolo registrado.

Outro quesito a ser observado é o amparo ao solicitante no que diz respeito à proteção da identidade do denunciante de ilícito ou de irregularidades praticadas contra órgãos e entidades da Administração Pública. Tal garantia pode ser percebida em legislação pertinente, ou seja, está vinculada ao que ensina o Decreto nº 48.582/2023, em seu inciso IV, do artigo 2º:

- medidas de proteção à identidade: conjunto de regras ou procedimentos adotados com a finalidade de proteger a identidade do denunciante e garantir o tratamento adequado aos elementos de identificação da denúncia.

Ao apresentar a manifestação, o usuário recebe um número de protocolo para o acompanhamento e sua solicitação é resguardada pela Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD).

Além do mais, o Artigo 4º do referido Decreto traz em seu parágrafo único que - Fica vedada a adoção de condutas repressivas ou discriminatórias em desfavor do denunciante. Ademais, especialmente, o Artigo 6º e parágrafo único fazem outra referência em defesa do manifestante:

Art. 6º – Os órgãos ou as entidades apuratórios competentes poderão requisitar à OGE informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à apuração da denúncia.

Parágrafo único – Na hipótese de que trata o *caput* caberá aos órgãos ou às entidades apuratórios que obtiverem acesso aos elementos de identificação do denunciante adotar as salvaguardas necessárias para resguardá-lo do acesso de terceiros não autorizados (Minas Gerais,2023).

Importante destacar que a Administração Pública do Estado de Minas Gerais, visando ao atendimento da população em geral e ao apoio ao aperfeiçoamento governamental, direciona em sítios de *Internet* canais de atendimento ao cidadão.

Um desses canais refere-se à Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais - OGE/MG que pode ser encontrada de forma virtual, enquanto governança eletrônica, para maior facilidade de acesso do cidadão em endereços eletrônicos³; por meio do aplicativo *MGApp*; pelo Disque-Ouvidoria - 162; em atendimento presencial na cidade de Belo Horizonte/MG ou nas Unidades de Atendimento Integrado (UAI) dos municípios mineiros; tendo atendimento por expedição postal para a Ouvidoria-Geral ou por assistente virtual, *WhatsApp* (31) 93915-2022.

A Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais tem em sua estrutura orgânica nove ouvidorias temáticas, sendo elas: Ambiental e Agropecuária; Educacional; de Fazenda, Licitações e Patrimônio Público; do Sistema Penitenciário e Socioeducativo; de Polícia; de Saúde; de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual; de Desenvolvimento Econômico, Infraestrutura e Desenvolvimento Social; e de Prevenção e Combate à Corrupção. Com base no Decreto 47.529, de 12/11/18, inciso I do Artigo 3º, a Ouvidoria é considerada como instância de participação e controle social, sendo responsável pelo tratamento das manifestações relativas aos serviços públicos prestados sob qualquer forma

3 www.ouvidoriageral.mg.gov.br ou <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/canais-atendimento>

ou regime, com vistas à avaliação da efetividade e ao aprimoramento da gestão pública.

A OGE/MG recebe manifestações, por meio de suas Ouvidorias específicas, do tipo reclamação, denúncia, sugestão, elogio ou pelo subcanal “simplifique” e outras manifestações dos usuários relacionadas à prestação de serviços públicos e ao comportamento dos agentes públicos na execução e fiscalização desses serviços.

2 A OUVIDORIA EDUCACIONAL

Como Ouvidoria temática, a Ouvidoria Educacional tem por competência, conforme o Artigo 18 do Decreto nº 48.613/2023 a promoção da [...] interlocução entre a administração pública e o manifestante, com vistas ao aperfeiçoamento das atividades e dos serviços públicos na área de educação, [...] tendo 11 atribuições com vistas ao atendimento às manifestações dos usuários em relação à prestação dos serviços públicos e/ou averiguação de supostas condutas ímprobas efetuadas por agentes públicos no campo educacional.

Nesse sentido, qualquer usuário - pessoa física ou pessoa jurídica, ou mesmo o agente público - que deseje obter informações, gerais ou específicas, vinculadas à pasta da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, seja no âmbito do Órgão Central, Superintendências Regionais de Ensino ou Escolas Estaduais, pode usar dessa Ouvidoria e encaminhar questionamentos para obtenção de respostas, que devem chegar ao usuário de forma clara e precisa.

3 A OGE E O REGIME DISCIPLINAR

Na seara do Regime Disciplinar, a Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais se constitui como importante mecanismo de controle interno, proporcionando constante melhoria dos serviços públicos entregues à população e visando a consolidação de uma cultura de integridade na Administração Pública.

Por meio do registro das manifestações do cidadão são apresentados à Administração Pública casos de presumidas condutas ímprobas ou de outras matérias de cunho supostamente ilícito por parte de agentes públicos, que após com a devida apuração, poderão culminar em um procedimento administrativo.

No âmbito dos procedimentos administrativos é essencial compreender que a reclamação se refere à expressão de descontentamento em relação à prestação de serviços públicos e ao comportamento dos agentes públicos envolvidos na execução desses serviços. Por outro lado, a denúncia consiste na comunicação da prática de ato ilícito, contanto que haja indícios suficientes de relevância, autoria e materialidade, cuja resolução exija a intervenção dos órgãos competentes para investigação.

No que diz respeito à denúncia, é necessária a condução de um procedimento de apuração preliminar das alegações apresentadas. Isso envolve investigações destinadas a reunir informações e documentos relevantes para esclarecer os fatos irregulares relatados, permitindo que a autoridade competente tome decisões sobre as medidas apropriadas a serem tomadas. A investigação preliminar em casos de denúncia pode exigir investigação no local, e deve ser encerrada assim que forem encontrados elementos indicativos suficientes da ocorrência ou não da irregularidade, e, se possível, da identificação do suposto responsável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enfim, seja em quaisquer formas ou canais em que uma manifestação de um cidadão apresenta a uma Ouvidoria pública, essa vem imbuída de uma garantia constitucional e amparada por outros normativos, tais como a Lei de Acesso à Informação (LAI) - Lei Federal nº 12.527/2011. Dessa forma, se eleva o contribuinte como participe de uma sociedade mais justa e igualitária, caso aquela manifestação aponte supostas incoerências na gestão e/ou prestação do serviço destinado ao público de qualquer um dos entes federados e outros.

Na legislação mineira, como firmado pelo parágrafo 2º do Decreto nº 48.613/2023, na alçada do poder Executivo, a OGE/MG, como elo entre a governança e os indivíduos, se atém à fiscalização e [...] ao aperfeiçoamento da prestação dos serviços e atividades públicos e ao apoio à prevenção e ao combate à corrupção e ao assédio moral [...]. Nessa prerrogativa, com isso, válida a participação cidadã e o controle social, quando da percepção dos serviços oferecidos, e a garantia da transparência, lisura governamental e qualidade no atendimento da demanda.

A Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais tem uma missão relevante: atuar com ética e respeito ao cidadão, seja no controle interno ou no combate e prevenção da corrupção. Sua atuação se desdobra na

busca de atender aos anseios e, por meio de apuração detalhada, garantir a satisfação do usuário em seus questionamentos e dúvidas, desburocratizando a cultura do serviço público, para assim, poder rever seus atos e propor ações que visem o aprimoramento dos serviços públicos ofertados e contribuindo, dessa forma, para uma gestão pública de excelência e de cunho democrático e participativo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados e Senado Federal, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm#art3. Acesso em: 17 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal [...]. Brasília, DF: Presidente da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017**. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Brasília, DF: Presidente da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm. Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidente da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.529, de 12 de novembro de 2018**. Regula os capítulos III, IV e VI da Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário

dos serviços públicos da administração pública, no âmbito do Poder Executivo estadual [...]. Belo Horizonte, MG: 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47529/2018/>. Acesso em: 21 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.613, de 28 de abril de 2023**. Dispõe sobre a organização da Ouvidoria-Geral do Estado. Belo Horizonte, MG: 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48613/2023/>. Acesso em: 20 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.582, de 3 de março de 2023**. Dispõe sobre procedimentos e medidas de proteção à identidade do denunciante de ilícito ou de irregularidade praticados contra órgãos e entidades da Administração Pública [...]. Belo Horizonte, MG: 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48582/2023/>. Acesso em: 21 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.298, de 6 de agosto de 2004**. Cria a Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte, MG: 2014. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15298/2004/?cons=1>. Acesso em: 20 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023**. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Belo Horizonte, MG: 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24313/2023/>. Acesso em: 20 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Superintendência de Regulação e Inspeção**. Calendário Bimestral de Atividades do Serviço de Inspeção Escolar. Belo Horizonte, MG: 2024. Disponível em: material recebido por e-mail institucional.

MINAS GERAIS. **Ouvidoria-Geral do Estado; PRODEMGE**. Política de Privacidade e Termo de Uso. Belo Horizonte, MG: 2024. Disponível em: <https://ouvidoria.prodemge.gov.br/mgouv-bpms-frontend/br/gov/prodemge/visao/mgouv/AtividadeRegistrarManifestacaoPublica.zul?unidade=10100411&tipo=denuncia>. Acesso em: 20 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais**. Canais de atendimento da Ouvidoria-Geral do Estado à População. Disponível em: <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/canais-atendimento>. Acesso em: 21 maio 2024.

MINAS GERAIS. **Ouvidoria-Geral do Estado**. Ouvidoria Educacional. Disponível em: <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/ouvidoria-educacional>. Acesso em: 20 maio 2024.

ELEMENTOS PARA UMA DENÚNCIA FUNDAMENTADA

Maristela Santos de A. Freitas¹ & Carla Maria B. Alves² & Renata Simão Soares³

10.48021/978-65-270-6873-0-C15

Resumo: Este artigo tem como tema os elementos para uma denúncia fundamentada e foi desenvolvido tendo como instrumento de pesquisa a metodologia de Estudo de Casos. Os casos são fictícios e foram criados pelas autoras, a partir da experiência profissional no cargo e na atual função de membro da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar/ Núcleo de Correção Administrativa Disciplinar/SEE (CPPAD-NUCAD/SEE). Este estudo pretende discutir como é realizada a denúncia, suas falhas

- 1 Inspetora Escolar SRE/Muriaé-MG; Graduada em Pedagogia (FAFISM), Pós-Graduada (lato sensu) em Fundamentos da Educação (FAFISM); Alfabetização e Linguagem (UFJF); Sociologia (UFJF); Docência do Ensino Superior (PUC Minas); Mestrado em Educação na Linha de Pesquisa de Políticas Públicas Educacionais (PUC Minas)
- 2 Técnica da Educação SRE/Leopoldina-MG; Graduada em Pedagogia (UNOPAR), Pós-Graduada (lato sensu) em Inspeção Escolar (Faculdade Futura); Técnica em Informática Industrial (CEFET-MG).
- 3 Inspetora Escolar SRE/Muriaé-MG; Graduada em Química (FASM) e em Pedagogia (UNIFRAN); Bacharel em Administração (UFF); Pós-Graduada (lato sensu) em Inspeção Escolar; MBA em Gestão Financeira (Mestrado em Educação na Linha de Pesquisa de Educação, Sujeitos, Sociedade, História da Educação e Políticas Públicas Educacionais (UFVJM).

e apresentar quais requisitos proporcionam uma denúncia bem respaldada, como forma de facilitar a apuração, tornando o processo mais célere, consistente e apto à análise da autoridade competente. Espera-se demonstrar que uma denúncia fundamentada precisa conter elementos mínimos de admissibilidade ou plausibilidade, ou seja, a denúncia deve ser apresentada com informações claras acerca da existência do fato denunciado, da autoria, das circunstâncias e dos elementos de convicção.

Palavras-Chave: Elementos de Denúncia. Denúncia fundamentada. Plausibilidade.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este estudo tem como tema elementos para uma denúncia fundamentada e como finalidades discutir as falhas apresentadas nas denúncias encaminhadas aos órgãos competentes e apresentar quais, de fato, são os requisitos necessários a uma denúncia. Dentro dos requisitos, tem-se a intenção de refletir sobre quais destes elementos se fazem imprescindíveis, como forma de facilitar a apuração, tornando o processo mais célere, consistente e apto à análise da autoridade competente. Espera-se, mediante a metodologia de Estudo de Casos, demonstrar que uma denúncia fundamentada traz elementos mínimos de admissibilidade ou plausibilidade, ou seja, a denúncia deve ser apresentada com informações claras e minuciosas acerca da existência do fato denunciado, da autoria, das circunstâncias e dos elementos de convicção.

Os casos apresentados para análise são fictícios e foram criados pelas autoras, a partir da experiência profissional no cargo de cada uma, tendo como proposta do estudo fornecer subsídios para que o cidadão/servidor possa compreender os elementos necessários de uma denúncia. Para tanto, este artigo foi organizado em dois tópicos: **Tópico 1** – Problemas detectados em denúncia fragilizada pela falta de informações; **Tópico 2** – Elementos para uma denúncia bem fundamentada.

1 PROBLEMAS DETECTADOS EM DENÚNCIA FRAGILIZADA PELA FALTA DE INFORMAÇÕES

A denúncia consiste em dar conhecimento aos órgãos competentes, e/ou chefia imediata, do possível cometimento de um ilícito ou

uma irregularidade praticada por servidores públicos. Inúmeros fatos podem ser objeto de denúncia, desde os mais simples, que envolvem a desídia, até os mais comprometedores como, acumulação ilícita de cargos, atos de violência física e/ou verbal, assédio moral, assédio sexual, fraude na caixa escolar, fraude em documentação, atuação em atividade remunerada estando em afastamento legal por Licença para Tratamento de Saúde (LTS), abandono de cargo, falta de urbanidade, inassiduidade, impuntualidade reiterada, dentre outros.

Todas essas práticas caracterizam o descumprimento de regime de trabalho e a violação de normas legais presentes na Lei Estadual nº 869/1952 e na Lei Estadual nº 7109/1977, podendo, no caso de sua comprovação, após a instrução do devido processo legal, gerar penalidades de repreensão, suspensão, demissão, demissão a bem do serviço público ou, inclusive, cassação de aposentadoria. Ao realizar uma denúncia, o cidadão/servidor deve fornecer o maior número possível de detalhes, facilitando a sua análise e, posteriormente, a apuração. Denúncias com informações mal prestadas geram retrabalho para a Ouvidoria, que terá de solicitar a complementação de dados, quando o denunciante se identifica, ou o arquivamento, por falta de dados que torne possível a averiguação dos fatos, quando a denúncia for anônima.

Importante se faz mencionar que há cidadão/servidor que, ingenuamente, quando realiza uma denúncia, possui a falsa ideia de que ela será encaminhada diretamente à Secretaria de Estado da Educação ou a pessoa do Secretário de Educação do Estado, e que as medidas legais cabíveis aos fatos relatados serão imediatamente tomadas por uma dessas autoridades, quando, de fato, a denúncia retoma à sua origem ao ser encaminhada para a SRE, pois o órgão regional encontra-se circunvizinho às instituições de ensino onde os fatos denunciados ocorreram, o que facilita a investigação preliminar.

Observem-se, abaixo, exemplos de denúncias fictícias, utilizando elementos mínimos de autoria e materialidade, ou seja, quem, o quê e onde. Na oportunidade, serão discutidas as falhas identificadas.

- **Caso 1:** “Tem escola na cidade que está maltratando aluno e ninguém faz nada, tudo continua como se nada estivesse acontecendo, a escola é uma bagunça, cada um faz o que quer, a diretora não age, os professores fazem o que querem, meu filho não quer mais ir para a escola. E aí, e quando o conselho tutelar bater na minha porta, o que eu falo? Vai lá na escola?”

- **Caso 2:** “Quero denunciar que a escola do meu filho está cobrando uma “taxa” para emitir meu histórico escolar. Ele diz que é para ajudar a acelerar o processo, mas sei que, se eu não passar o valor que ele quer, minha certidão não vai sair nunca.”
- **Caso 3:** “Meu filho vem recebendo mensagens de WhatsApp, de cunho sexual fora de hora de um professor! Quero que sejam tomadas providências é um absurdo que isso esteja acontecendo.”

Os casos fictícios **1, 2 e 3** apresentam um ilícito supostamente cometido, ou seja, declaram “o quê” (fato/materialidade), mas não explicitam “quem” (autoria), nem “onde” (local). Se houver a devida identificação do denunciante, será enviado e-mail da OUV-MG solicitando informações complementares. Se não houver a identificação, a denúncia poderá ser arquivada, considerando a ausência de informações relevantes: quem praticou e onde praticou. Portanto, pode-se constatar que o cidadão/servidor, que realizou a denúncia, não possui referências sobre como realizar uma representação, de forma a ter solucionado o problema que gerou a inquietação.

2 ELEMENTOS PARA UMA DENÚNCIA BEM FUNDAMENTADA

Para melhor desenvolvimento e compreensão do tema proposto nesse artigo, é preciso esclarecer que a Ouvidoria é a unidade capaz de receber, esclarecer e encaminhar as manifestações de interesse dos cidadãos e atuar como mediadora entre o cidadão e a Administração Pública. Após receber a denúncia, uma equipe da Ouvidoria atuará para identificar se o seu conteúdo permite que os fatos possam ser apurados pela instituição de destino; este momento é denominado de análise/juízo de plausibilidade.

A análise preliminar tem como objetivo coletar a maior quantidade possível de elementos para possibilitar a devida apuração da denúncia. Caso a Ouvidoria necessite de esclarecimentos ou informações adicionais, esta poderá fazer um pedido de complementação das informações ao denunciante para aperfeiçoar a análise do que foi relatado. Essa medida consiste em benefício para os cidadãos, pois, do contrário, evita-se a criação de expectativas irreais, vez que denúncia, com insuficiência de dados, pode não será concretizada diante da Administração,

por não conter os elementos mínimos e necessários para sua investigação. Dessa forma, a Ouvidoria informará ao cidadão que a denúncia precisa de mais detalhes para ser analisada, encorajando-o a fornecer informações mais específicas. Se a denúncia for considerada apropriada, será encaminhada para a unidade de investigação, com evidências concretas.

A atividade realizada pela equipe da Ouvidoria não deve ser confundida com a das áreas de apuração, pois na análise preliminar não são feitas considerações valorativas sobre os fatos descritos, mas sim uma avaliação da presença de elementos convincentes que justifiquem a apuração. Em resumo, a análise preliminar tem o propósito de verificar se, com base nas informações fornecidas pelo denunciante, é viável iniciar o processo de apuração.

Qualquer cidadão, ciente de uma suposta irregularidade cometida por servidor público, antes de proceder à denúncia deve ter cautela para não produzir uma acusação improcedente ou realizá-la com o intuito malicioso de desabonar a imagem ou a boa-fé, ou ainda, apresentar fato praticado por outra pessoa que não a denunciada, caracterizando crime de denunciação caluniosa, previsto no Código Penal:

ARTIGO 339 CP: Denunciação caluniosa

Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente:

1º – A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto.

2º – A pena é diminuída pela metade, se a imputação é de prática de contravenção. Pena: Reclusão, de 2 a 8 anos, e multa.

Portanto, o denunciante precisa relatar os acontecimentos verídicos, de maneira evidente e direta, incluindo informações mínimas que possibilitem a apuração dos fatos como a ação realizada e o(s) nome(s) do(s) envolvido(s). Se o denunciante possuir outras informações, como locais e horários dos eventos, e eventuais testemunhas, poderá incluir, tornando a denúncia mais completa e facilitando a apuração, ou seja, realizando uma denúncia que apresente o maior número de informações possíveis para que o fato/irregularidade possa ser identificada e apurada.

Apresentam-se no Quadro 1, de forma sucinta, os requisitos que tornam uma denúncia bem fundamentada, nos padrões discutidos acima.

Quadro 1 - Requisitos para que uma denúncia seja considerada bem fundamentada

REQUISITOS	
01	Descrição do fato/irregularidade, com todas as suas circunstâncias;
02	Nome do acusado com dados que possibilitem sua identificação (caso não saiba, forneça informações que possibilitem sua identificação);
03	Local em que o fato/irregularidade ocorreu;
04	Nome e idade das vítimas (caso existam);
05	Nome das testemunhas (caso existam); e
06	Documentos/meios de comprovação (caso existam).

Fonte: Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos (2023)

De acordo com os requisitos do Quadro 1, a denúncia deve ser feita de forma clara e objetiva, com a exposição minuciosa do fato ou irregularidade que está sendo denunciada, contendo, reitera-se, se possível, a maior parte das circunstâncias que envolveram o fato, como: onde ocorreu, o nome da instituição, a cidade, o nome e o cargo da pessoa que está sendo acusada, se for um fato que tenha vítimas é importante informar seus nomes e idades. Se possuir meios de comprovação como, documentos, vídeos, fotos, filmagem, áudios, entre outros, estes devem ser enviados anexos à sua denúncia, facilitando a identificação, e permitindo uma atuação eficiente, rápida, e, por fim, evitando que sua denúncia seja arquivada.

A abrangência daqueles que podem ser denunciados envolve a todos os servidores que estão subordinados ao Estatuto de Servidor Público do Estado de Minas Gerais, Lei Estadual nº 869/1952, e ao Estatuto do Magistério do Estado de Minas Gerais, Lei Estadual nº 7.109/1977. O Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos (2023) cita a Lei Improbidade Administrativa que qualifica os servidores públicos que se submetem à Lei Estadual nº 869/52 como sendo

[...] O agente público, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato cargo, emprego ou função nas entidades referidas no artigo 1º desta Lei.” (CGE - Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, 2023, págs. 58/59)

Os servidores que compõem o quadro de pessoal do Magistério, como Inspectores Escolares e Supervisores Escolares, Orientadores Educacionais, Professores, e aqueles que ocupam o cargo comissionado de diretores escolares, ou a função gratificada de vice-diretores, também estão subordinados às normas disciplinares previstas na Lei Estadual nº 869/1952, além das normas previstas em seu próprio Estatuto, Lei Estadual nº 7.109/77. Os servidores do quadro de pessoal administrativo, composto por Assistente Técnico da Educação Básica (ATB), Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB), Analistas Educacionais (ANE), Técnicos da Educação (TDE) e aqueles que ocupam a função gratificada de Secretário Escolar, ou ainda, aqueles que atuam na SEE/SRE, por recrutamento amplo ou restrito, compõem o quadro Administrativo e são gestados pela Lei Estadual nº 869/1952, mas também sujeitam-se à Lei Estadual nº 7109/77, por força do artigo 176, a saber *“O regime disciplinar previsto neste título para o pessoal do magistério estende-se aos servidores administrativos lotados em escolas ou em outros órgãos de ensino.”* (MINAS GERAIS, 1977 [g.n.]).

Esclarecido quais são os servidores sujeitos a uma denúncia, é preciso ressaltar que estar *“no gozo de férias prêmio ou licença ou de outros afastamentos legais”* não rompe com o vínculo com o serviço público. Logo, qualquer servidor que cometer uma irregularidade administrativa, no exercício de sua função, ou apresentar conduta imprópria em sua vida privada (o que pode macular a Administração Pública) estará sujeito a ação disciplinar da autoridade competente, para apurar e julgar.

Abaixo, alguns exemplos fictícios de denúncias, através da apresentação de casos para a análise da existência ou não dos elementos mínimos para gerar uma apuração.

- **Caso 4:** “A OUV-MG encaminha ao Gabinete da SRE uma Manifestação em que o denunciante reclama que na Escola Estadual “X” a diretora não respeita os professores; ela dá ordens sem perguntar antes se o funcionário pode fazer, não abre para o diálogo, grita como se

fôssemos surdos; desmerece nosso trabalho, humilha as pessoas na frente de todo mundo; só fica na escola como funcionário se obedecer a diretora, se não ela inferniza até a pessoa sair, já não aguentamos mais.”

- **Caso 5:** “Sou cidadão do Município de XXX e estou indignado com tanta corrupção na Administração dos Recursos Públicos na Escola XXX. Há fortes indícios de conluio e superfaturamento de notas, envolvendo vários contratos da área da alimentação escolar. Não há na escola nenhum servidor com capacidade para apurar ou sanar tais irregularidades e desvios, isso é caso de polícia, envolve muita gente de má fé e perigosa, que tem ameaçado vários servidores para garantir a impunidade dos envolvidos.”
- **Caso 6:** “A gestão da escola XXX solicita medidas legais cabíveis ao servidor XXX, que vem demonstrando desrespeito com a direção e colegas, tendo tratamento com xingamentos, gritos, afrontamentos, gerando nas pessoas medo, desconforto e intimidação. O transtorno causado à administração da escola tem prejudicado inclusive o pedagógico, considerando que os projetos comuns estão sempre sendo motivo de deboche e descaso por parte do servidor.”

Os casos fictícios 4, 5, e 6 apresentam elementos mínimos tais como, “quem” praticou (autoria) e o que praticou (fato/materialidade). Dessa forma, serão encaminhados à respectiva SRE, a qual procederá a apuração dos fatos, buscando complementar os dados por meio de uma investigação preliminar, opinando sobre a procedência ou não da denúncia realizada. Para que essa apuração seja bem fundamentada, elementos mínimos também se fazem necessários e serão apresentados e discutidos no artigo “Elementos para uma apuração eficiente”.

O último caso fictício, caso 7, a ser analisado à luz dos elementos mínimos que compõem uma denúncia bem fundamentada, visa propiciar ao cidadão/servidor um exemplo de como uma manifestação deve ser apresentada à Ouvidoria/MG.

- **Caso 7:** “Meu nome é XXX, mãe da aluna XXX, estudante da E.E. XXX, gostaria de denunciar que minha filha e demais alunos do Xº ano, vêm sendo vítimas de

comportamentos abusivos por parte do professor XXX, que ministra a disciplina XXX. O professor tem xingado muito em sala de aula, humilha alunos e ameaça tirar nota ou reprová-los; grita que quem manda ali é ele, que ele é concursado e que ninguém pode fazer nada. Esse comportamento tem afetado alunos que estão com notas baixas, abalando-os psicologicamente. Os pais dos alunos XX, XY, XW, e XK, também já se manifestaram com a direção da escola, que afirmou ter feito várias atas de ocorrência com o professor, já orientou; mostrou para ele as filmagens na sala de aula, registradas por câmera de segurança, demonstrando que a sua linguagem corporal muda durante as aulas, quando aparentemente ele se altera e não sabe o que mais pode fazer. Peço que tomem medidas para garantir um ambiente saudável para as crianças.”

Quadro 2 - Análise dos requisitos presentes na denúncia do caso 7

Requisitos	Dados apresentados na denúncia
Autoria (quem)	“professor XXX que ministra a disciplina XXX.”
Materialidade (o quê)	“O professor tem xingado muito em sala de aula, humilha alunos e ameaça tirar nota ou reprová-los, grita que quem manda ali é ele, que ele é concursado e que ninguém pode fazer nada. “
Local (onde)	“E.E. XXX”
Nome e idade das vítimas (caso existam)	“aluna XXX” e “demais alunos do Xº ano,”
Nome das testemunhas (caso existam)	“A denunciante e os pais dos alunos XX, XY, XW, e XK, ”, a direção da escola.
Documentos/meios de comprovação (caso existam)	“atas de ocorrência com o professor; filmagens dele na sala de aula, pela câmera de segurança,”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Dessa maneira, é perceptível, pelo Quadro 2 quando uma denúncia contém elementos suficientes para uma apuração eficiente, precisa e rápida, considerando as informações relevantes, o que torna o trabalho dessa equipe mais assertivo, eficaz e mais rápido no relatório conclusivo de resposta da manifestação. Este último caso demonstra que uma denúncia realizada com os requisitos necessários a uma apuração auxilia à Administração Pública a detectar irregularidades reais, cometidas por agente público no exercício de seu cargo/função, e que, sem o conhecimento do fato, poderia gerar a perda da credibilidade no Sistema Educacional estadual de Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi analisado, é preciso que o cidadão/servidor saiba a diferença entre denúncia, reclamação ou solicitação, porque, ao identificar erroneamente o tipo de classificação de sua manifestação, gera à Ouvidoria o trabalho de reclassificá-la, atrasando o seu processo de encaminhamento e a eficácia e rapidez na resposta ao cidadão/servidor. Ademais, também se faz necessário promover a melhoria desse trabalho, extinguindo possíveis falhas na realização de uma denúncia, como a ausência de informações que possibilitem sua apuração, como acusações inverídicas e como erro na classificação da manifestação.

É importante que a comunidade escolar (servidores, alunos e seus responsáveis) sejam orientados acerca dos direitos e deveres/proibições inerentes a cada categoria, para terem conhecimento que, ao infringir um dos deveres/proibições, o servidor comete uma irregularidade e, para tanto, qualquer pessoa pode proceder a uma denúncia. Essa denúncia deve conter informações mínimas, possibilitando sanar o problema e trazendo resposta e tranquilidade que o denunciante procura.

Sendo assim, no sentido de melhor esclarecer o servidor/cidadão, sobre direitos, deveres/proibições e informações mínimas que uma denúncia deve conter, pode-se adotar informativos eletrônicos aos servidores; informativos por WhatsApp aos responsáveis e servidores, mural informativo nos corredores da escola, orientações realizadas em sala de aula aos alunos pelo serviço de supervisão pedagógica, em reuniões de pais e professores, em reuniões pedagógicas. Os momentos e formas devem ser diversificados e permanentes, criando uma rotina administrativa de sempre estar orientando os servidores, os alunos e seus responsáveis.

REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Regimento Interno da Comissão de Ética**. Belo Horizonte: 11/05/2017. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/institucional/comissao_etica/pdf/Regimento_Inter_no_Comissao_Etica_publicacao_11_05_2017.pdf. Acesso em: 03/06/2024

Programa de Formação Continuada em Ouvidoria - ProFoco, Curso: **Tratamento de Denúncias em Ouvidorias**, Material do Aluno - Agosto de 2018. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/56317/1/Material_do_aluno_Curso_denuncias_Out18.pdf. Acesso em: 03/06/2024

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos** - 3ª edição. Belo Horizonte: CGE 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-emanuais>. Acesso em: 20/05/2024.

A APURAÇÃO DE DENÚNCIAS E A SISTEMÁTICA CORRECCIONAL

Maristela Santos de Andrade Freitas¹ &
Carla Maria Batista Alves²

10.48021/978-65-270-6873-0-C16

Resumo: O objetivo do presente artigo é discutir a apuração de denúncias e a sistemática correccional, a partir do levantamento dos preceitos da responsabilização administrativa, permitindo ao servidor entender os limites de sua atuação e conduta impostas pela lei e as consequências de eventuais desvios. O cidadão ou qualquer servidor público tem o direito de registrar no órgão responsável desde sugestões, solicitações e elogios, até reclamações e denúncias sobre a prestação de serviços públicos. Contudo, faz-se necessário compreender os caminhos que a denúncia perpassa, antes e após a sua apuração, assim como conhecer a estrutura e o funcionamento do Controle Interno do Estado de Minas Gerais. Esta pesquisa documental se baseou nas orientações contidas

1 Inspetora Escolar SRE/Muriaé-MG; Graduada em Pedagogia (FAFISM), Pós-Graduada (lato sensu) em Fundamentos da Educação (FAFISM); Alfabetização e Linguagem (UFJF); Sociologia (UFJF); Docência do Ensino Superior (PUC Minas); Mestrado em Educação na Linha de Pesquisa de Políticas Públicas Educacionais (PUC Minas).

2 Técnica da Educação SRE/Leopoldina-MG; Graduada em Pedagogia (UNOPAR), Pós-Graduada (lato sensu) em Inspeção Escolar (Faculdade Futura); Técnica em Informática Industrial (CEFET-MG).

nos Guias e Manuais da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais e da União e poderá subsidiar futuras discussões e reflexões para a melhoria do processo de apuração de denúncias e do fluxo pelo qual ela perpassa, sem a intenção de padronizar as apurações de forma rígida, mas possibilitando uma estrutura básica que evite diligências e, consequentemente, o retrabalho.

Palavras-chave: Denúncia de irregularidades. Apuração de ilícito. Sistemática Correcional.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente artigo, desenvolvido por meio de uma pesquisa documental, tem como tema a apuração de denúncias e a sistemática correcional e objetiva prestar esclarecimentos acerca das normas que regem a responsabilização administrativa, permitindo ao servidor público compreender que sua atuação profissional e conduta são orientadas pela lei e que, na não observância das normativas, poderá gerar denúncia aos órgãos competentes e, consequentemente, a necessidade de sua apuração. Nesse contexto, também se faz necessário esclarecer os caminhos por que a denúncia passa, antes e após sua apuração, assim como conhecer a estrutura e o funcionamento do Controle Interno do Estado de Minas Gerais.

A apuração de denúncia ocorre quando o cidadão/servidor público leva ao conhecimento dos órgãos competentes possíveis atos irregulares cometidos por servidor público. Essa denúncia, geralmente, é realizada por e-mail, no sítio da Ouvidoria Geral do Estado (OGE), no qual existe uma aba identificada como *educacional*. Ao clicar nesse ícone, podem-se realizar as denúncias, reclamações, elogios, sugestões e solicitações sobre os serviços públicos e servidores da área da Educação, com a devida atenção para as denúncias, envolvendo a questão do Assédio Sexual e Moral, que possui aba própria no referido sítio.

Qualquer pessoa pode efetuar uma denúncia, desde que a realize nos devidos canais de comunicação. O canal mais utilizado e conhecido, pelo qual o cidadão/servidor pode registrar a sua manifestação, é o sítio da internet, disponibilizado através de um endereço eletrônico³⁸ da OGE. Ressalta-se que é primordial o respeito ao fluxo estabelecido pelo Estado de Minas Gerais para que todas as denúncias sejam centralizadas

na OGE, e não se realizem denúncias por telefone, protocolo ou verbalmente na SRE.

Dessa maneira, este trabalho se encontra organizado em dois tópicos:

- a) Tópico 1 - A apuração, os requisitos mínimos e os caminhos que perpassam a denúncia, que visa apresentar as exigências mínimas que garantam a uma apuração de forma célere, precisa e apontar a trajetória da denúncia.
- b) Tópico 2 – A sistemática correcional que apresenta as quatro dimensões: Prevenção; Correção de condutas; Ajustamento disciplinar e Apuração de ilícitos administrativo-disciplinares – PAD, dimensões estas em que a Controladoria-Geral do Estado (CGE) busca atuar, como órgão central.

1 A APURAÇÃO DA DENÚNCIA: CANAIS DE DENÚNCIA, REQUISITOS MÍNIMOS E OS CAMINHOS QUE PERPASSAM A DENÚNCIA

A apuração de qualquer irregularidade somente é possível se houver o conhecimento dos fatos envolvendo a provável ilicitude cometida. Por isso, os canais de denúncia são importantes no papel de acolhimento ao cidadão/servidor que deseja registrar elogios, sugestões ou reclamações/denúncias sobre a prestação de serviço público ou de qualquer agente público.

1.1 Canais de Denúncia

As denúncias registradas na Ouvidoria Educacional podem ser realizadas anonimamente ou com a identificação do cidadão/servidor. Ao optar por não se identificar, a ouvidoria não terá a possibilidade de manter o denunciante informado, considerando que não ficou estabelecido entre a ouvidoria e o denunciante um canal de comunicação. No caso do cidadão/servidor que se identifica, este será permanentemente informado acerca da apuração dos fatos, ou solicitado a prestar informações complementares, e será avisado sobre a conclusão da averiguação.

Como mencionado, o canal mais divulgado e, por isso, mais utilizado e conhecido pelo cidadão/servidor é o sítio da internet disponibilizado através do endereço eletrônico da ouvidoria. Contudo, o

registro de manifestação/denúncia sobre os serviços públicos e servidores da área da Educação pode ser realizado por meio de outros canais de atendimento da Ouvidoria Geral do Estado de Minas Gerais (OGE), conforme o quadro a seguir:

Quadro 1- Canais de atendimento da Ouvidoria Geral de MG

Canal de atendimento	Telefone	Acesso	Endereço
Fale com a Bel, assistente virtual pelo Whatsapp	31 3915-2022	-	-
Disque-Ouvidoria	162	-	-
MG-App - Ouvidoria, na palma da mão	-	Baixe o app (Disponível para Android e IOS)	-
Postal	-	-	Rodovia Papa João Paulo II, 4001 – Edifício Gerais – 12º Andar Belo Horizonte - CEP: 31.630-901
Atendimento presencial, através de agendamento on-line			a) Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves - Rodovia Papa João Paulo II, 4001 b) Posto OGE- Centro - Avenida Amazonas, 558 - Centro / Belo Horizonte

Fonte: Criado pelas pesquisadoras (2024)

Dessa maneira, os canais de manifestação/denúncias são instrumentos importantes utilizados pelo Estado para obtenção de informações do cidadão/servidor, com foco na garantia dos princípios da Administração Pública, principalmente os da legalidade, moralidade e eficiência, além da ética e integridade dos serviços. Esses canais permitem que servidores e outros apresentem, sem medo de represália, os comportamentos ou as ações irregulares praticadas por agentes públicos.

O Estado de Minas Gerais, ao utilizar os canais de manifestação/denúncias, permite à Gestão Pública identificar irregularidades ou

fraudes e proporcionar a possibilidade do combate à corrupção e o aprimoramento da Administração Pública.

Nesse sentido, é preciso que as denúncias apresentem:

Comunicação de infrações disciplinares, crimes, prática de atos de má aplicação de recursos públicos, de corrupção ou improbidade administrativa que venham ferir a ética e a legislação, bem como as violações de direitos, mesmo que ocorridas em âmbito privado. A investigação e repressão a esses atos ilícitos dependem da atuação dos órgãos de controle interno e externo, a exemplo das auditorias, corregedorias, controladorias, tribunais de contas, órgãos policiais e Ministério Público. (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2018, p. 14)

Os canais de comunicação da Ouvidoria-Geral têm por finalidade estabelecer a comunicação entre a população e o Estado, oferecendo dados estatísticos que podem cumprir a finalidade de educar, agregar conhecimento e promover uma reflexão crítica sobre situações ilícitas enfrentadas no cotidiano. Dessa forma, a educação permanente dos servidores públicos (visando à prevenção de ilícitos administrativos) deve ser adotada como praxe administrativa dos órgãos e instituições públicas, para prevenir fraudes e ações/comportamentos inapropriados.

1.2 Requisitos Mínimos e os Caminhos para a Apuração de Denúncia

Ao receber a denúncia, a Ouvidoria Educacional irá analisá-la e, se for o caso, solicitar ao denunciante informações complementares para, então, encaminhar para o órgão responsável pela apuração. Para que a apuração da denúncia ocorra de forma meticulosa, por parte do órgão ou instituição que irá realizá-la, a ouvidoria procede à verificação, no relato da denúncia, da presença ou não dos requisitos mínimos: elementos suficientes de autoria e materialidade, ou seja, a identificação do agente público que, possivelmente, tenha cometido a irregularidade. Em seguida, verifica-se o enquadramento da suposta ação ou omissão como ilícito disciplinar; a relação entre o suposto ilícito e as atribuições funcionais do servidor e se a ação ou omissão foi praticada por um agente público efetivo ou contratado/convocado.

Por outro lado, pode acontecer de o denunciante não obter esses requisitos na sua integralidade, porém é preciso estabelecer que a denúncia faça referência mínima a QUEM, O QUÊ e ONDE, levando em conta que, sem essas informações torna-se impossível proceder à apuração. Assim, é essencial fornecer informações precisas e descrever com o maior número de detalhes os fatos que estão sendo denunciados, pois são esses aspectos que possibilitam averiguar se a denúncia realizada poderá ser apurada ou não, cujos requisitos formam o que se chama de juízo de admissibilidade, conforme ilustra a Figura 1, a seguir:

Figura 1 - Requisitos que formam o Juízo de Admissibilidade



Fonte: Cartilha do Regime Disciplinar do Servidor
Público Estadual - CGE, maio de 2021

Na Figura 1, extraída da Cartilha do Regime Disciplinar do servidor público estadual, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE/MG) elucida os requisitos mínimos para que se proceda à realização da apuração de possível ilícito administrativo. É comum que muitas denúncias de irregularidades não venham subsidiadas nesses requisitos, mas mesmo assim faz-se necessário que a autoridade promova prontamente uma investigação prévia do fato, a fim de buscar as informações complementares.

A título de maior esclarecimento, quando a denúncia apresenta-se não for resultado de uma manifestação realizada na Ouvidoria Educacional, mas tratar-se da constatação da possibilidade do cometimento de irregularidade administrativa como fato decorrente do exercício da função do servidor, deve-se imediatamente comunicar à sua Chefia Imediata. Em seguida, a Chefia deve promover obrigatoriamente sua apuração imediata, sob pena de cometer crime de condescendência criminosa, previsto no artigo 320 do Código Penal. Isto é o que se denomina de “poder-dever de apuração” (Brasília, 2021).

No entanto, há que esclarecer que a apuração imediata é realizada dentro dos prazos que se fizerem realmente necessários, pois tanto a morosidade, quanto a precipitação na apuração de denúncias, aniquila com “o caráter pedagógico, retributivo e neutralizador da pena” (Brasília, 2021). Por outro lado, deve-se reiterar que, mesmo que a denúncia realizada não traga em seu bojo os requisitos mínimos que permitam a sua averiguação, a autoridade deve “promover, de pronto, uma investigação prévia do fato, por meio da qual se buscará maiores elementos” (Brasília, 2021).

A manifestação/denúncia perpassa uma trajetória desde o seu encaminhamento para a apuração até a apresentação do Relatório de Manifestação, o qual contém toda a investigação realizada pela equipe selecionada pela chefia imediata do órgão ou instituição responsável pela verificação dos fatos. Com a finalidade de promover a compreensão desse fluxo da denúncia e da apuração no setor educacional, apresenta-se um fluxograma para melhor visualização:

Figura 2 - Fluxograma de apuração de denúncias



Fonte: CSET/NUCAD (2023)

A Figura 2 mostra que a denúncia recebida pela OGE/Ouvidoria Educacional passa por uma análise para verificar se nela constam os elementos que possibilitam ou não a sua apuração. Quando é verificada a existência das condições/requisitos necessários para que a denúncia seja apurada, a Ouvidoria Educacional repassa a Manifestação ao Gabinete da SRE, para que a chefia imediata, no caso o Superintendente da SRE, emita uma Ordem de Serviço para uma investigação preliminar. A equipe de apuração, comumente, é formada por uma dupla ou trio de Inspectores Escolares.

Ao tomar conhecimento da denúncia/manifestação, o servidor indicado para a investigação preliminar procederá à apuração dos fatos mediante o levantamento de detalhes, como local, nomes e cargos das pessoas envolvidas ou de possíveis testemunhas, a indicação das vítimas com nomes, idades, e-mail, celular/telefone e endereços, bem como as testemunhas, atas de registros na escola, caso existam, consulta ao sistema de gestão da Secretaria de Educação do Estado (SEE/MG), se necessário. É essencial fornecer informações precisas e descrever com a maior riqueza de detalhes os fatos que estão sendo denunciados.

Além desses fatos, a coleta de provas documentais, como fotos, áudios, vídeos, conversas de WhatsApp, troca de e-mail, ou provas testemunhais, colhidas através de oitivas dos envolvidos (se não forem menores), ou seja, do autor, das possíveis vítimas ou de testemunhas, constituem provas que poderão corroborar o relatório de resposta à Chefia imediata e, posteriormente, encaminhada à Ouvidoria Educacional.

Cabe salientar que, em atenção à Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei Federal nº 13.709/2018), tem-se recomendado que, no corpo do relatório de resposta à Chefia imediata, não sejam contidos dados pessoais das pessoas indicadas, mas somente o nome/cargo/MASP. Por isso, os dados coletados devem ser arquivados em um Processo SEI específico, identificado na árvore como Banco de Dados, e encaminhados, como processo relacionado, ao relatório de apuração da denúncia, garantindo o sigilo de informação de dados pessoais.

Uma vez que a denúncia apurada seja considerada procedente ou parcialmente procedente, o relatório de apuração será encaminhado à Ouvidoria Educacional, que enviará o Relatório de Manifestação endereçado à Controladoria Setorial, que, por sua vez, solicitará o exame de admissibilidade e, sendo o caso, emitirá um Parecer Técnico. Esse, trata-se, portanto, de uma análise preliminar das provas documentais e/ou testemunhais apresentadas, de forma que, ao final da análise, o

parecerista submeta ao julgamento da autoridade superior sua conclusão: seja, de arquivamento, abertura de procedimento investigativo, abertura de procedimento acusatório ou celebração de Compromisso de Ajustamento Disciplinar (CAD).

A decisão por instaurar Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou indicar um Termo de Ajustamento Disciplinar (TAD) ou, ainda, arquivar a denúncia por falta de provas será pautada pela existência *“mínima dos elementos indicadores da ocorrência concreta de um ilícito (materialidade) e se possível os indícios de autoria, de modo que notícias vagas podem ensejar o arquivamento sumário da denúncia [...]”* (Brasília, 2021, p.5)

2 O SISTEMA CORRECCIONAL

O Sistema Correccional do Estado de Minas Gerais tem finalidade de investigar, apurar e identificar atos ilícitos praticados por agentes públicos, tendo em vista garantir um ambiente íntegro, ético e transparente na Administração Pública. Esse desmembra-se em um conjunto de unidades correccionais interligadas tecnicamente por sua missão principal de realizar e acompanhar as apurações de irregularidades com caráter disciplinar, zelando pelo perfeito processo legal.

No Estado de Minas Gerais, a correção administrativa, exercida pela Controladoria-Geral do Estado (CGE), como órgão central, e pelos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, busca atuar em quatro dimensões: Prevenção; Correção de condutas; Ajustamento disciplinar e Apuração de ilícitos administrativo-disciplinares - PAD.

2.1 A PREVENÇÃO

Para atuar na prevenção é preciso, primeiramente, esclarecer que a ocorrência de ilícitos administrativo-disciplinares, em geral, está ligada a dois fatores: oportunidade e inclinação do servidor de engajar-se em uma atividade irregular, os quais se identificam da seguinte maneira: o primeiro está ligado às condições de trabalho e aos processos que facilitam as atividades ilícitas; o segundo diz respeito aos valores do servidor, tanto pessoais quanto profissionais. Dessa maneira, as atividades de prevenção devem ter dois enfoques principais: o Controle

Interno, direcionado à oportunidade, e a Orientação, direcionada à inclinação. Ou seja, deve-se atuar com um conjunto de atividades, planos, rotinas, métodos e procedimentos integrados que assegurem a execução eficiente dos serviços públicos.

Portanto, não há prevenção de ilícitos sem controle. É preciso saber que o controle interno é um processo amplo, permanente, contínuo e que consiste nos estágios interdependentes de:

- a) Monitoramento permanente das atividades planejadas e executadas;
- b) Fiscalização das atividades;
- c) Correção de eventuais irregularidades;
- d) Orientação aos gestores e servidores;
- e) Avaliação e gerenciamento de riscos.

A orientação envolve a disciplina no trabalho, que pode ser melhorada por meio de políticas públicas que estabeleçam ações de gestão, com planejamento e transparência, tendo em vista que o exemplo deve se iniciar pela gestão.

Abaixo, exemplificam-se ações/attitudes que o professor perpetra como se fossem parte da praxe administrativa e que, agrupadas, podem configurar desídia, a qual se caracteriza por atos de servidor que produz aquém do esperado, chega atrasado, falta ao trabalho com frequência sem justificativa plausível, sai do local de trabalho durante a jornada, dentre outros comportamentos, ou seja, quando o servidor público tem uma conduta reiteradamente sem zelo, cometendo, deliberadamente, várias falhas ao longo do tempo.

Elencam-se abaixo algumas características de tal conduta, desidiosa:

Quadro 2 - Exemplos de irregularidades comuns nas escolas por oportunidade e / ou inclinação

1	Não demonstra comprometimento com a pontualidade, pois não respeita: Horário de chegada, Horário de saída da escola, Horário de entrada na sala de aula, Horário de entrada na sala de aula, após o intervalo do recreio, Horário de saída na sala de aula No cumprimento do módulo II (reunião pedagógica/ planejamento/ avaliação/ estudo)
2	Solicita à escola sair mais cedo ou chegar atrasado por motivos pessoais.
3	Não cumpre o módulo II corretamente, desenvolvendo atividades de planejamento ou avaliação.

CONTINUA

4	Retira-se da sala de aula para buscar material/cópias e qualquer outra atividade.
5	Solicita ao aluno que busque material na sala dos professores, na secretaria ou no carro.
6	Falta a reuniões ou conselho de classe ou a reunião de representantes dos alunos.
7	Em reuniões pedagógicas: Não presta atenção nas informações/orientações; Conversa, corrige provas ou pratica outras atividades durante as reuniões; Chega atrasado; Retira-se do ambiente antes do término das reuniões; Retira-se da sala e volta para a reunião diversas vezes; Causa tumultos, discussões desnecessárias e/ou desavenças; Apresenta resistência ao preenchimento de formulários; Desrespeita o interlocutor, especialmente a hierarquia.
8	Não cumpre o cronograma de avaliação, recuperação e de provas perdidas.
9	Não assina o ponto diariamente. (Artigo 95 da Lei Estadual nº 869/1952)
10	Quando falta, não avisa a direção com antecedência e não envia o planejamento das aulas que serão lecionadas naquele dia.
11	Não utiliza o livro didático adotado, tampouco busca enriquecê-lo com outras fontes.
12	Não estabelece conexão entre o assunto estudado no livro didático e o currículo de referência de MG.
13	Não entrega o planejamento, os formulários e os documentos na data marcada, tampouco após.
14	Apresenta conduta reiterada em relação ao DED, mantendo-o sempre em atraso.
15	Não solicita a realização de cópia (xerox) no prazo determinado pela escola.
16	Durante o sábado letivo com atividades coletivas: Não participa das atividades propostas e não oferece ajuda na busca por solução a problemas inesperados. Retira-se antes do término do horário estipulado. Chega após o horário estipulado pela escola.
17	Não apresenta os instrumentos avaliativos ao serviço de supervisão pedagógica.
18	Não possui manejo de classe.
19	Não planeja as aulas a serem dadas com foco em resultados.
20	No planejamento diário não privilegia as competências e habilidades a serem trabalhadas, detectadas na avaliação diagnóstica.
21	Não se envolve nos projetos desenvolvidos pela escola conforme determina a LDBEN 9394/96.

CONTINUA

22	Não se veste com o devido decoro, conforme exige a legislação, ou seja, sem decote, sem transparência, sem roupa curta ou “legging”, por exemplo.
23	Não devolve aos alunos, em tempo, os instrumentos avaliativos utilizados, devidamente corrigidos.
24	Não trabalha realizando as intervenções pedagógicas conforme orientação da equipe de gestão pedagógica.
25	Permite que mais de um aluno, por vez, se ausente da sala de aula, causando transtorno à escola.
26	Reclama dos alunos, porém não registra a notificação, deixando o registro a cargo da equipe gestora (direção e supervisão).
27	Permite que o aluno utilize o celular durante o horário da aula sem objetivo educativo.
28	Não avisa à equipe gestora (direção e supervisão) que há alunos fora da sala de aula há mais tempo que o necessário para o que foi solicitado.
29	Permite que o aluno fique na biblioteca durante o horário de aula.
30	Permite que o aluno jogue baralho ou qualquer material inadequado durante a aula.
31	Não termina a aula dentro do horário previsto, permitindo a saída dos alunos antes do término de sua aula ou antes do término do turno.
32	Permite aos alunos usarem boné, capuz; sentar na carteira, passear pela sala de aula, conversar com colegas sobre assuntos alheios ao conteúdo.
33	Não orienta sobre a proibição de escrever, rabiscar, riscar ou qualquer outro ato de destruição do patrimônio público.
34	Não realiza os cursos oferecidos pela SEE e S.R.E.
35	Não utiliza, em sua prática, os conhecimentos adquiridos em cursos teóricos ou oficinas.
36	Não identifica alunos com dificuldades de aprendizagem e não planeja a Intervenção Pedagógica.
37	Não analisa os resultados das avaliações internas e externas, com o objetivo de aplicar Intervenção pedagógica.
38	Não respeita a hierarquia, agindo de forma não conciliatória com a direção e/ou a supervisão da escola;
39	Não realiza Intervenção Pedagógica, de acordo com a rotina estabelecida em cronograma.
40	PEB Apoio - Não desenvolve suas atividades, de acordo com as orientações da SEE.
41	PEB Apoio - Não mantém o caderno de comunicação com a família diariamente.

CONTINUA

42	PEB Apoio - Não entrega o PDI devidamente estipulado pela escola.
43	PEB Apoio - Não mantém comunicação direta com cada PEB, buscando material para adaptação.
44	PCAs - Não mantém a interlocução com o aluno, preparando e orientando-o nos Clubes de Protagonismo.
45	PCA's - Não realiza o planejamento da execução das oficinas do EMTI.
46	PEB EMTI - Não realiza a entrega dos documentos referentes aos indicadores de processos da escola [TGE, Guia de Ensino, Programa de Ação]
47	Usa o recurso didático “filme” para cobrir lacuna/falha no planejamento.
48	Não participa ativamente das atividades extraclasse.
49	Desconhece e não valoriza a comunidade na qual a escola está inserida.
50	Não procura conhecer, nem interagir com a família dos alunos, quando necessário.

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras (2024)

2.2 A Correção de Conduta

A correção de conduta se inicia pelo monitoramento e fiscalização permanente das práticas laborais dos servidores no exercício de seu cargo/função. Nesse processo, além de planilhas de controle, orientações legais, capacitações, avaliação permanente e gerenciamento de riscos, há também as atas de registro de notificação, na qual se encontra a descrição da ilicitude ou reclamação realizada. O que, posteriormente, é apresentado ao servidor, dando-lhe o conhecimento do teor da denúncia, ou da reclamação, ou da irregularidade cometida, para que, no exercício de seu direito, apresente suas argumentações, ou seja, a ampla defesa e o contraditório. Esse registro necessita ter uma redação clara, legível, detalhada minuciosamente, com o cuidado de somente registrar aquilo de que se tem indícios probatórios (vídeos, documentos, *print* de conversas etc.).

Porém, pode acontecer um fato na escola do qual não se tem muitas informações, no entanto exige-se que seja representado, pois se trata de um fato que pode indicar um possível cometimento de ilícito administrativo. Tal fato somente terá relevância correcional quando for

levado ao conhecimento da chefia imediata, no caso o Superintendente Regional de Ensino, através de uma representação, para que a chefia exerça o dever de realizar a apuração imediata dos fatos.

Nesse processo de correção de conduta, por meio da apuração de ilícitos administrativos, forma-se, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, comissão constituída de até 03 (três) servidores, que irão proceder à verificação dos fatos, no âmbito da circunscrição da SRE, mediante um procedimento investigativo. Esse processo, chamado de investigação preliminar ou uma sindicância, tem como objetivo levantar informações que corroborem a tese do cometimento (ou não) do ato irregular, buscando informações que demonstrem o que de fato aconteceu, quem gerou o fato, como aconteceu, quais documentos podem comprovar e, se for o caso, quais pessoas o presenciaram. As informações obtidas servirão, posteriormente, como suporte para tomada de decisão.

Portanto, no campo de atuação da escola ou da SRE, quando se tratar de apuração preliminar, o que deve ser realizado é a investigação preliminar ou a sindicância, a fim de buscar elementos que possam comprovar ou não a denúncia/representação. Feito o procedimento, cabe à SRE comunicar à autoridade competente para instaurar ou não procedimento administrativo disciplinar, no caso, a Controladoria Setorial-CSET/SEE e o Núcleo de Correção Administrativa - NUCAD-SEE.

A Controladoria Setorial, mediante o conhecimento do possível ilícito administrativo, irá proceder a uma nota de auditoria ou a um parecer técnico, ou seja, a uma análise prévia que vai subsidiar o juízo de admissibilidade (o quê, quem, onde, como). Como já explicado anteriormente, o juízo de admissibilidade irá buscar, nos documentos probatórios encaminhados, os elementos que possibilitem “*delimitar a existência de indícios de materialidade e de autoria da suposta irregularidade funcional, cometida por agente público, no exercício do seu cargo ou em ato a ele associado*” (CGE-MG, 2023, p. 53).

Por conseguinte, a autoridade pode decidir, como já mencionado anteriormente, pelo arquivamento da denúncia/representação; pela instauração de processo investigativo (investigação preliminar ou sindicância administrativa investigativa); pela instauração de processo administrativo disciplinar/PAD ou pela proposta de ajustamento disciplinar/CAD. Abaixo o Quadro 3 demonstra as possibilidades de indicação do juízo de admissibilidade e seus efeitos, a partir da análise prévia realizada.

Quadro 3 - Possibilidades de indicação do juízo de admissibilidade

Fonte: Guia de orientação correccional: Juízo de admissibilidade e Investigação Preliminar - CGE, 2023.

Diante do exposto, a admissibilidade se constitui em uma espécie de análise prévia da notícia de irregularidade, sem que, para isso, a autoridade competente precise instaurar, de forma precipitada, o processo acusatório. Essa medida minimiza o risco de descumprir princípios da Administração Pública, como os da eficiência e economicidade, além de evitar desconfortos desnecessários ao acusado, que pode chegar a um sentimento de vergonha, a um comprometimento emocional e a uma desconfiança da comunidade acerca da idoneidade desse servidor público.

2.3 Compromisso com o Ajustamento Disciplinar (CAD)

O Compromisso com o Ajustamento Disciplinar (CAD) foi criado como medida alternativa à instauração de sindicâncias administrativas e processos administrativos disciplinares. Trata-se de um procedimento pelo qual o agente público assume estar ciente da irregularidade a ele imputada, comprometendo-se a ajustar sua conduta, observando deveres e responsabilidades previstas na legislação vigente. É um procedimento de caráter não punitivo.

Seus principais objetivos:

- a) Recompôr a ordem jurídico-administrativa;
- b) Reeducar o agente público para o desempenho de suas atribuições;
- c) Possibilitar o aperfeiçoamento do agente público e do serviço público;
- d) Prevenir a ocorrência de novas infrações administrativas
- e) Promover a cultura da conduta ética e da licitude.

Assim, nos casos de ilícitos cujas penas previstas são repreensão e suspensão, poderá se aplicar o CAD, sendo que, em geral, para as faltas puníveis com repreensão, constará no CAD o compromisso de não praticar as mesmas irregularidades, possuindo a duração de um ano. Ademais, normalmente, para as faltas puníveis com suspensão, o CAD compromissará o servidor por dois anos. Cumprido o acordo celebrado no CAD, o caso será arquivado, com publicação da extinção da punibilidade.

2.4 Apuração de Ilícitos Administrativo-Disciplinares nos PADs

Como já explicado anteriormente, a apuração pode ocorrer por procedimentos não punitivos, que são procedimentos investigativos (investigação preliminar, sindicância administrativa investigatória, sindicância patrimonial, sindicância de avaria ou desaparecimento de bens) e também por procedimentos punitivos, no caso com a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), após a constatação da materialidade e de possível autoria, na prática de um ilícito administrativo.

Como definido no Manual de Apuração de ilícitos administrativos, da CGE do Estado de Minas Gerais:

O Processo Administrativo Disciplinar é o instrumento de que dispõe a Administração Pública para apurar a responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou com elas relacionada, sendo assegurado ao acusado o exercício do contraditório e da ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (Controladoria-Geral do Estado, 2023. p. 201).

Ou seja, o processo administrativo, em si, é dividido em etapas.

- a) instauração, com a publicação do ato que constitui a comissão processante emitido pela **autoridade competente**; b) instrução

processual, indiciamento, defesa e relatório, que constitui a fase conduzida pela **comissão processante**; c) julgamento pela **autoridade competente** (Controladoria-Geral do Estado, 2023. p. 202).

Já a segunda etapa:

São fases que buscam garantir a apuração do ilícito, a delimitação da conduta, a responsabilidade administrativa, o enquadramento legal e a conclusão adequada, ou seja, o arquivamento, a absolvição ou a penalização”, a fim de preservar direitos intransferíveis do servidor, de ampla defesa e do contraditório, garantindo assim, um julgamento justo (CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO, 2023. p. 204).

Aos servidores públicos Contratados e/ou Convocados, conforme o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, também são “*aplicáveis os deveres, proibições e demais tipificações disciplinares a que se submetem os servidores públicos de cargo efetivo*” (Controladoria-Geral do Estado, 2023). Contudo, a sua dispensa ocorre de forma mais rápida e simplificada, pois uma vez comprovada a ilicitude cometida, após a devida apuração, deve-se aplicar as medidas previstas na Resolução de Quadro de Pessoal vigente, na Seção que trata da “*dispensa do contratado/convocado temporário*”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, este estudo buscou oferecer uma análise abrangente sobre os caminhos percorridos pelas denúncias, além de desmistificar a estrutura e o funcionamento do controle interno. A pesquisa, fundamentada nos guias e manuais desenvolvidos pela CGE, visa a esclarecer normas e responsabilidades administrativas com intuito de mitigar a instauração dos PADs e o não cumprimento da norma causado pelo desconhecimento dos servidores dos limites da sua atuação.

No entanto, apenas o presente trabalho de pesquisa não é suficiente para atingir tal objetivo. É necessário implementar capacitação permanente de todos os servidores do setor educacional, inclusive da SEE, como forma de prevenir ilícitos administrativos e de proporcionar o conhecimento das irregularidades cometidas.

Ademais, urge melhorar o processo de apuração das denúncias e padronizar uma estrutura básica que evite diligências, como o retrabalho. Para isso, deve-se debater a necessidade de elaborar instrumentos

auto instrutivos que atendam a demanda da equipe responsável pela apuração de possíveis irregularidades, no que tange a escrita, a coleta de dados, a postura profissional, a consulta aos sistemas, na redação do relatório final, seja na realização de uma investigação preliminar, seja em uma sindicância ou na resposta a uma manifestação.

Por fim, conclui-se que para o bom funcionamento do serviço público, servidores e órgãos públicos devem caminhar juntos: os servidores cumprindo os preceitos que regem a atuação pública e se inteirando das normas e consequências aplicadas em caso de descumprimento; os órgãos governamentais, promovendo clareza no percurso das denúncias e apurações e promovendo iniciativas que visem prevenir ilícitos administrativos, como capacitações. Dessa forma, espera-se melhorar o ambiente correcional, como um todo.

REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Guia de Orientação Correcional: Juízo de Admissibilidade e Investigação Preliminar**. Belo Horizonte: CGEMG, 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-emanuais>. Acesso em: 20/05/2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos** - 3ª edição. Belo Horizonte: CGE 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-emanuais>. Acesso em: 20/05/2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. CRG - **Admissibilidade Correcional**. Curso/Capacitação para Corregedorias (CRG+). Brasília, outubro de 2021. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/819>

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. CRG - **Comunicações Processuais**. Curso/Capacitação para Corregedorias (CRG+). Brasília, outubro de 2021. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/820>

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. CRG - **Comissões Processantes**. Curso/Capacitação para Corregedorias (CRG+). Brasília, outubro de 2021. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/821>

OGE - OUVIDORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2018. Ouvidoria Educacional, Disponível em: <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/>. Acesso em: 13/05/2024.

ELEMENTOS PARA APURAÇÃO EFICIENTE

**Maristela Santos de Andrade Freitas¹ &
Carla Maria Batista Alves²**

10.48021/978-65-270-6873-0-C17

Resumo: Este estudo tem como objetivos apresentar quais elementos contribuem para a efetividade da apuração de uma denúncia, quais os tipos de provas devem-se coletar e como elas são organizadas e, por fim atentar para a necessidade de se adotar como padrão o formulário de resposta à Manifestação disponibilizado pela Ouvidoria Educacional do Estado de Minas Gerais. Este propósito se faz importante para que os servidores responsáveis pela apuração entendam a necessidade da completude de dados que irão contribuir para a construção de um relatório circunstanciado e proporcionar ao Núcleo de Correção Administrativa Disciplinar - NUCAD-SEE elementos para subsidiar um parecer técnico opinativo, sobre a abertura ou não de processo disciplinar. Para

1 Inspetora Escolar SRE/Muriaé-MG; Graduada em Pedagogia (FAFISM), Pós-Graduada (lato sensu) em Fundamentos da Educação (FAFISM); Alfabetização e Linguagem (UFJF); Sociologia (UFJF); Docência do Ensino Superior (PUC Minas); Mestrado em Educação na Linha de Pesquisa de Políticas Públicas Educacionais (PUC Minas).

2 Técnica da Educação SRE/Leopoldina-MG; Graduada em Pedagogia (UNOPAR), Pós-Graduada (lato sensu) em Inspeção Escolar (Faculdade Futura); Técnica em Informática Industrial (CEFET-MG).

tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa, fundamentada em duas metodologias: a pesquisa documental, pautada em arquivos normativos pertinentes ao tema deste trabalho e a pesquisa empírica, pautada nos saberes e experienciais das autoras, enquanto servidoras públicas. Esta pesquisa apresenta quatro tópicos de análise e discussão: Tópico 1 – Elementos de Admissibilidade ou Plausibilidade que auxiliam na apuração eficiente de uma denúncia; tópico 2 – Tipos de provas; tópico 3 – Organização das provas; tópico 4 – Itens primordiais e redação do Relatório Circunstanciado da equipe de apuração.

Palavras-Chave: Elementos de admissibilidade ou plausibilidade. Apuração. Efetividade.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para garantir a imparcialidade necessária a uma apuração de denúncia bem fundamentada, é importante que os servidores, ao realizarem a verificação dos fatos, tenham conhecimentos técnicos e compreendam as nuances dos regulamentos internos e externos, aplicáveis a cada caso. Além disso, é fundamental estabelecer medidas para proteger os denunciante de retaliação, demonstrando um compromisso com essa proteção, para que a Administração Pública possa manter a sua credibilidade diante do cidadão/servidor. Portanto, o sigilo das informações e dados fornecidos devem ser rigorosamente garantidos, nos moldes do que determina o Decreto Estadual nº 48.237 de 22/07/2021, “*que dispõe sobre a aplicação da Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais*

- LGPD, no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo”.

As denúncias, o processo administrativo e a repressão aos atos ilícitos dependem da atuação dos órgãos de controle interno e externo, a exemplo das ouvidorias, corregedorias, controladorias, tribunais de contas, órgãos policiais e Ministério Público (Controladoria-Geral da União, 2018, p.14). Contudo, a apuração da denúncia é de responsabilidade de servidores públicos e, no caso da seara educacional, em geral, de servidores lotados em uma das Superintendências Regionais de Ensino do Estado.

Considerando a importância da temática, esta pesquisa objetiva discutir quais elementos contribuem para a efetividade da apuração

de uma denúncia, quais os tipos de provas devem-se coletar e organizar; como redigir um relatório de apuração, com a apresentação de informações claras, precisas e fidedignas. A abordagem qualitativa deste estudo se pautou na metodologia de pesquisa documental debruçada em arquivos normativos do estado pertinentes ao assunto aqui abordado e também na metodologia empírica, está baseada nos saberes experienciais das autoras, enquanto servidoras públicas lotadas em uma Superintendência Regional de Ensino. Este estudo apresenta quatro tópicos de análise e discussão: Tópico 1- Elementos de Admissibilidade ou Plausibilidade que auxiliam na apuração eficiente de uma denúncia; tópico 2 - Tipos de provas; tópico 3 - Organização das provas; tópico 4 - Itens primordiais e redação do Relatório Circunstanciado da equipe de apuração.

1 ELEMENTOS DE ADMISSIBILIDADE OU PLAUSIBILIDADE QUE AUXILIAM NA APURAÇÃO EFICIENTE DE UMA DENÚNCIA

É preciso compreender os fatores que permitem validar uma denúncia, a fim de que seja possível à autoridade competente decidir pela instauração ou não de um processo administrativo disciplinar. Esses fatores também são determinantes para a deliberação da apuração. Ou seja, são fatores que sem sua presença, a denúncia é arquivada. Sendo eles:

1.1 Elementos Suficientes de Autoria e Materialidade:

Os requisitos de autoria e materialidade são imprescindíveis para que haja a prova da existência de um ato ilícito. Para tanto, é necessária a informação sobre quem praticou a ação; as provas, os vestígios, os documentos, os relatos e os rastros de quem cometeu o ato ilícito.

1.2 Enquadramento de Suposta Conduta como Infração Disciplinar

A primeira das condições, para que uma apuração de denúncia tenha prosseguimento, diz respeito à irregularidade cometida, se esta está prevista como ilícito administrativo na Lei Estadual nº 869/1952

e/ou na Lei Estadual nº 7.109/1977. Ou seja, o foco da denúncia deve indicar desobediência aos deveres/proibições do servidor público, no exercício de suas funções.

Se a denúncia não estiver relacionada à prática de um ilícito previsto em lei, sendo essa lei anterior ao ato cometido, a denúncia poderá ser arquivada. A razão deste requisito se assenta no princípio da reserva legal, para o qual só são consideradas ilícitas as condutas que a lei assim define, não podendo o servidor público ser penalizado por qualquer ação ou omissão não prevista em regra jurídica escrita.

1.3 Relação do Suposto Ilícito Com Atribuições Do Servidor

Outra condição é que a suposta infração esteja relacionada com o cargo do servidor público, ou com suas funções, ou que, de alguma forma, prejudique a instituição ou órgão no qual o servidor atua. Questões da vida privada do agente público, a princípio, não são apuradas no âmbito da Lei Estadual nº 869/1952 e a repercussão disciplinar é residual e excepcional, e só possui consequência quando o comportamento se relaciona com as atribuições do cargo. Logo, o regime disciplinar do funcionalismo estadual não se preocupa somente com os atos estritamente desempenhados no exercício funcional, mas também busca preservar a imagem, o decoro e a credibilidade do serviço público.

O fundamento legal para eventual repercussão disciplinar de atos da vida privada do servidor é extraído do artigo 208 da Lei Estadual nº 869/52, que prevê a apuração de responsabilidade administrativa “*pelo exercício irregular de suas atribuições*”. A investigação de um fato da vida privada de um servidor público tem certas exigências, sendo imprescindível que tal fato afete de modo significativo a vida pública, para então, impulsionar a apuração no âmbito disciplinar.

Exemplos desse comportamento se alicerçam na prática de pedofilia ou estupro de vulnerável por professores da rede de ensino estadual. Trata-se de ato da vida privada, que tem repercussão negativa em suas atribuições funcionais, uma vez que o professor atua na formação infanto-juvenil e tem o dever de proteger, educar, ensinar e orientar seus alunos. Outro exemplo é a postura de realizar considerações depreciativas à unidade escolar, autoridades e colegas em suas redes sociais, com a publicação de opiniões pessoais, de maneira desrespeitosa ou comprovações. Nesse sentido, o Manual de Processo Administrativo da Controladoria-Geral da União ressalva:

A redação não deixa dúvida acerca da abrangência de condutas cometidas fora do estrito exercício das atribuições do cargo, ou seja, os reflexos de eventual desvio de conduta do servidor ultrapassam os limites do espaço físico da repartição e as horas que compõem sua jornada de trabalho. Incluem-se aí a situação de teletrabalho, os períodos de férias, licenças ou afastamentos autorizados. Exige-se, porém, que as irregularidades tenham alguma relação, no mínimo indireta, com o cargo do servidor ou com suas respectivas atribuições, ou que, de alguma maneira, afetem o órgão no qual o infrator está lotado. (...) Em sentido oposto, os atos cometidos pelo servidor que não tenham a mínima pertinência com o cargo não implicam repercussão disciplinar. Percebe-se que há outras sanções no meio social a que está sujeito o indivíduo e não se pode pretender recorrer ao direito disciplinar pelo simples fato do responsável pelo ato censurável se tratar de um servidor público. Em resumo, a repercussão disciplinar sobre atos de vida privada é residual e excepcional, amparada pela parte final do art. 148 da Lei no 8.112/90. (Controladoria-Geral da União. Manual de Processo Administrativo Disciplinar. Brasília: CGU, 2022, p. 24.)

1.4 Conduta Praticada por Agente Público

A última condição para que uma apuração de denúncia tenha prosseguimento determina que somente os servidores públicos estaduais, inclusive detentores de emprego público, definidos pela Lei Estadual nº 24.313/2023, artigo 46, § 1º, inciso V, podem responder na forma do regime disciplinar, ou seja, se a pessoa que praticou o suposto fato não for um agente público, não será na seara administrativa que o agente será denunciado e enfrentará uma apuração.

Diante do exposto, sobre as condições para se efetuar a apuração da denúncia, é preciso saber “quem” e “o que” foi supostamente praticado de forma ilícita; se a ação ou omissão praticada está configurada na legislação como uma ilicitude; se essa ação ou omissão está relacionada ao cargo ou função do servidor e se a pessoa que praticou a suposta irregularidade é um servidor público. Faz-se necessário, ainda, esclarecer quais os tipos de provas a equipe responsável pela investigação preliminar dos fatos deverá buscar, relacionar, organizar e apresentar dentro de uma linha de tempo, que facilitará à autoridade competente decidir pela instauração ou não de uma ação punitiva, o que se analisa a seguir.

2 TIPOS DE PROVAS:

2.1 Prova Documental

Considera-se todo e qualquer registro, seja impresso ou digital, público ou particular, que contenha elementos que fortaleçam a tese do cometimento do ilícito administrativo por servidor público. Como exemplos, podem-se citar cópia de contrato, processo de compra, notas fiscais; atas; relatórios da Inspeção Escolar; livro de ponto; *print* da tela do Diário Eletrônico Digital - DED; imagem realizada pelas câmeras de segurança da escola, mesmo sem áudio; fotos ou *print* de fotos retiradas em mídia digital; vídeos; anotações, certidões, cópias de jornais e periódicos, notícias veiculadas na web e mídias impressas, folhas de frequência, fotografias, microfilmagens, extratos de bancos de dados, cartas, livros de registro de qualquer natureza, dentre outros inúmeros exemplos.

2.2 Prova Testemunhal

Quando um determinado fato ocorre, além das pessoas envolvidas em sua prática, podem estar na mesma localidade outros indivíduos que acompanham, na totalidade ou parcialmente, a “ação”. São normalmente chamadas de testemunha do evento ou fato. Na prova testemunhal o inextricável é o relato do que essa pessoa presenciou, ou seja, a descrição detalhada do que foi visto e não sua opinião pessoal. A testemunha presencial, aquela que presenciou o fato, pode durante seu relato citar outra testemunha que, apesar de não ter presenciado o fato em si, possui informações importantes sobre o acontecimento. Essas são chamadas de testemunhas referenciais, pois foram citadas ou indicadas por outra testemunha.

A serventia da testemunha referencial reside na possibilidade de ela saber de algo relevante sobre o fato investigado ou indicar uma pessoa que saiba. Com isto, a comissão saberá, a partir de seu depoimento, quem efetivamente viu o ocorrido, pessoa que poderá ser intimada como testemunha. As informações de quem não presenciou o fato precisam, obrigatoriamente, ser convalidadas através de outras provas, sejam testemunhais ou de outra natureza.

Qualquer testemunha narrará o que existe em sua memória, sendo normal que em algum momento seu relato seja aproximado aos fatos, mas não exato. Possivelmente, a testemunha não saberá dizer com

precisão, por exemplo, quem estava presente, o horário do ocorrido, lembrando-se apenas do turno em que os fatos ocorreram. Essa eventual imprecisão de detalhes é natural. O que se precisa atentar é no nível da imprecisão, pois essa ausência de detalhes pode demonstrar falsidade do relato da testemunha.

O recomendável é que a equipe de apuração identifique as testemunhas relevantes e que organize uma agenda de oitivas sucessivas, de preferência no mesmo dia, sem deixar espaço de tempo entre elas, cuidando para que o servidor denunciado seja o último a ser ouvido pela equipe de apuração para prestar suas declarações a respeito dos fatos.

2.3 Organização das Provas

Com o objetivo de facilitar a apuração, pode-se solicitar à instituição em que o servidor se encontra lotado que adote as medidas de:

- a) organizar, no computador ou dispositivo externo de armazenamento, como o “Google Drive”, uma pasta contendo os documentos probatórios, numerados na ordem crescente, fazendo correspondência aos fatos na linha de tempo em que ocorreram;
- b) ter o cuidado em redigir atas bem detalhadas e legíveis, contando os fatos em ordem cronológica e citando o nome dos envolvidos, inclusive possíveis testemunhas, seu cargo, sua relação com o ocorrido e o elemento que comprova a afirmativa;
- c) ter o devido cuidado ao escanear documentos/atas para que fiquem legíveis e sem cortes;
- d) salvar áudios, vídeos, fotos geradas e fotos retiradas de mídias externas, que possam ser apresentadas em caso de denúncias.

É preciso que as provas explicitem a ilicitude da ação cometida pelo agente público, ou seja, que a comprovação do ato seja apresentada como sendo irrefutável. Portanto, as atas devem descrever as falas, as reações, as contra argumentações, o comportamento dos participantes, tom de voz, ou qualquer outra observação realizada por aqueles que participaram da reunião, de forma que aquele que vier a ler, terá a clara percepção do que foi falado, como foi recebido, retrucado e decidido. Vídeos, áudios e fotos devem ser escolhidos de forma que, claramente,

demonstrem o que se quer provar, sem sugestões ou sutilezas, explicitando a ilicitude.

Documentos digitalizados devem ter clareza. Portanto, é preciso devida atenção ao realizar a digitalização, para que o documento fique legível, de forma a possibilitar a visualização de todo conteúdo, sem cortes. Para tanto, ao digitalizar documentos, separam-se os documentos referente ao ato relatado, verificando se outros assuntos, que não tenham pertinência, sejam encaminhados junto com o ato em questão; organizem-se as páginas, na ordem cronológica, tomando cuidado para que não fiquem repetidas, de cabeça para baixo, borradas, ou faltando partes. Preferência por salvá-los na extensão “.PDF”, pois facilita a inserção dos documentos nos sistemas utilizados para disponibilização, como e-mail ou SEI.

3 RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO DA EQUIPE DE APURAÇÃO

É primordial ter a clareza de que todo servidor que, por orientação e/ou inclinação, comete ilícito administrativo, possui um histórico, ou seja, pode ser que em algum momento de sua vida funcional ele iniciou a prática de uma irregularidade, e que, por não ter sofrido uma sanção disciplinar até então, gerou uma ilicitude de maior amplitude, ou, ainda, ser um comportamento inadequado recente. Tendo isso em consideração, torna-se fundamental que, na resposta padrão de manifestação à Ouvidoria, elaborada pela equipe de apuração, seja construída uma linha de tempo demonstrando esse possível histórico.

Esse histórico precisa ser evidenciado e, para tanto, é importante que a equipe que realiza a apuração, solicite à gestão o levantamento de atas de notificação de anos anteriores, que envolvam o servidor denunciado e que tenham relação com o ato ou omissão cometida. É comum que, ao solicitar as atas, a gestão relate ocasiões em que promoveu notificações verbais, sem o registro por escrito. A equipe de apuração pode, então, orientar à gestão que, sempre que ocorra um fato irregular na unidade, deverá registrá-lo, sob pena de não haver provas em um eventual procedimento investigatório futuro das irregularidades praticadas.

Essa sequência de passos descritos como primordiais no registro de fatos ocorridos na rotina da escola também devem ser adotados pela equipe de apuração ao realizar os trabalhos de investigação, pois todos esses pormenores constroem uma narrativa. E, considerando a

importância dessa exposição dos fatos encadeados, é preciso a adoção de um instrumento de registro que corresponda, o mais próximo possível, da realidade dos acontecimentos.

Assim, deve-se adotar, como sugestão, o modelo de formulário de resposta à manifestação operacionalizado pela Ouvidoria Educacional/SEE. Para isso, faz-se necessário a devida compreensão dos itens apresentados no formulário e a apropriada postura na sequência dos passos e do relato dos fatos. A principal postura trata-se do princípio da imparcialidade, ou seja, apurar os fatos sem a crença de que o servidor é culpado e que tudo relatado pela gestão ou suposta vítima é a verdade. Deve-se, primeiramente, ouvir, ponderar, comparar, observar e anotar. Qualquer conclusão acerca dos fatos levantados somente deve ser mencionada no relatório de resposta à manifestação, se houver uma prova irrefutável ou indícios do seu acontecimento.

Outra postura refere-se à não demonstração das percepções que a equipe tiver construído sobre a denúncia: é necessário ter cuidado com a linguagem corporal, ao ouvir os envolvidos e testemunhas, não emitir expressões faciais e/ou corporais, nem mesmo opiniões. E, por fim, é preciso ter o devido cuidado em organizar o trabalho da equipe, comparecendo ao local de apuração com as atribuições de cada membro previamente determinadas, a fim de tornar o trabalho mais célere, e com clareza do passo a passo a ser seguido.

Portanto, ao iniciar o trabalho de investigação é preciso, antecipadamente, ler os dispositivos legais sobre o suposto ilícito disciplinar cometido e procurar a descrição da conduta para orientar o trabalho de investigação. Além de realizar pesquisas sobre os resultados da avaliação de desempenho do servidor denunciado; pesquisar no SISAP a vida funcional do servidor, inclusive seus afastamentos legais; verificar se na denúncia realizada foi citado nome de possíveis testemunhas; elaborar uma lista das principais testemunhas e, previamente, agendar a suas oitivas; elaborando as perguntas às testemunhas que podem gerar informações importantes (essas perguntas podem sofrer alterações a partir da leitura de provas colhidas no local).

E, também, devem-se levantar os documentos (ou quaisquer provas que podem ser colhidas acerca do fato), relacionando-as, e determinar qual membro da equipe ficará responsável por recolhê-las no local da apuração; entrar em contato com a instituição e solicitar que separem os documentos levantados pela equipe; determinar o papel de cada membro da equipe durante a investigação *in loco*. Na sequência

dos trabalhos, ao comparecer ao local da apuração, após a apresentação à gestão do objetivo do trabalho a ser realizado, por Ordem de Serviço emitida pelo Gabinete da SRE, deve-se solicitar todas as provas documentais listadas previamente, lê-las com atenção e retirar das provas o conteúdo necessário a apuração, inclusive para a elaboração de mais perguntas às testemunhas.

Posteriormente, durante as oitivas das testemunhas, realizadas seguidamente (não está incluso nesse momento a oitiva do servidor denunciado), ouvir com atenção, registrar com muita precisão cada palavra proferida, da forma que está sendo dito, até mesmo uma troca de olhares, ou se alguém chorar, gritar, acusar, ameaçar, registre “do que se acusa” e “do que se ameaça” e “em que tom”. Se durante a oitiva alguma testemunha mencionar situações anteriores relacionadas, ou uma testemunha referencial, ou qualquer outro tipo de prova, a equipe deve proceder ao seu levantamento, inclusive agendando novas oitivas, se necessário, fortalecendo a tese de comprovação de procedência ou improcedência da denúncia.

Por fim, deve-se ler com atenção cada prova recolhida, seja documental ou testemunhal, realizando anotações, verificando se são necessárias mais diligências, e, sendo, realizá-las. Somente após a realização dessas etapas, a equipe de apuração deve se reunir e redigir o relatório de resposta à manifestação/denúncia. Todo esse passo-a-passo constrói um elóquio que gera uma apuração eficiente, com a coleta de evidências relevantes, que possam corroborar ou refutar as denúncias apresentadas e contribuir para uma tomada de decisão segura.

Dessa forma, com a intenção de instrumentalizar a equipe de apuração, facilitando a compreensão da explanação deste estudo, apresenta-se a descrição de como proceder na elaboração de uma ata e o formulário oficial da Ouvidoria Educacional do Estado de Minas Gerais, para a resposta a uma denúncia/manifestação. Esses instrumentos devem ser adotados como forma de garantir a eficiência e a eficácia no trabalho de registro de reuniões, de acontecimentos que demonstram a irregularidade de uma ação ou de omissão; no comunicado ao servidor sobre as ações desenvolvidas por ele, que ferem os normativos, ou seja, em toda e qualquer ocasião em que se fizer necessário narrar um fato.

3.1 ATA: Instrumento de Gestão

A ata é o registro resumido, porém claro e fiel, dos fatos ou resoluções de uma reunião de pessoas com um determinado fim. Ela possui valor jurídico e permite a posterior consulta dos fatos e/ou decisões, tomadas em reunião, esclarecendo as dúvidas surgidas. É registrada em livro próprio, com páginas numeradas e rubricadas (assinatura da direção abreviada).

Todo livro de ata de reuniões deve ter termo de abertura e termo de encerramento, conforme modelo abaixo:

TERMO DE ABERTURA

Este livro contém cem (100) folhas, numeradas e rubricadas e se destina ao registro de atas de reuniões XXXXX da E.E. XXXXXX.

Município, XX de XXXX de 2023.

Assinatura – Masp - Cargo

TERMO DE ENCERRAMENTO

Este livro contém cem (100) folhas, numeradas e rubricadas, destinou ao registro de atas de reuniões XXXXX da EE XXXXXX.

Município, XX de XXXX de 202X.

Assinatura – Masp - Cargo

Ao registrar escreve-se tudo seguidamente. Não deve haver espaço em branco em nenhum lugar da ata para impossibilitar posterior acréscimos. Por isso, não há parágrafos. Os numerais são sempre grafados por extenso, admitindo-se, para facilitar a visualização, a repetição entre parênteses, quando o numeral tiver três ou mais algarismos. As ressalvas (correções) nas atas são feitas, através de partícula retificadora “digo”, como no exemplo: *Votaram oito servidores, digo, nove servidores*. Contudo, se o erro somente for percebido na leitura da ata, ao término da reunião, pode-se acrescentar, no final da ata, com a expressão “Em Tempo: onde se lê oito servidores, leia-se nove servidores”. Porém, atenção: o acréscimo deve ser realizado antes da coleta das assinaturas por extenso. Qualquer acréscimo à ata após as assinaturas dos participantes requer nova colheita de assinaturas (por extenso), pois todos devem estar cientes do acréscimo.

Em caso de contestações ou emendas ao texto apresentado, a ata só poderá ser assinada depois de aprovadas as correções.

A ata deve conter:

1. Cabeçalho: Identificação da numeração da ata. Exemplo: ATA nº 20/2023;
2. Abertura: é a indicação, por extenso, do dia, mês, ano, hora, local, nome da entidade reunida, nome dos participantes em ordem hierárquica (superior-subalterno colocando cargo e nome) e a finalidade/objetivo da reunião.
3. Legalidade: é exigida quando se tratar de uma reunião em que se faz necessário *quorum* (quantidade mínima de participantes presentes), conforme a normativa que rege o órgão representativo da escola.
4. Relação Nominal: faz-se a indicação dos presentes, relacionando cargo/função e nome. Exemplo: [...] a diretora XXXX e os professores regentes de aula YYY; KKK; WWW;
5. Desenvolvimento: narram-se, em seguida, os assuntos tratados e suas decisões, mencionando-se de quem (cargo e nome) partiram as colocações, argumentações e contra-argumentações. Se houver votação, devem ser registrados a forma de votação e o resultado. No corpo do texto tem-se a opção de mencionar somente o cargo do participante, considerando que ele já foi identificado na abertura da ata.
6. Fecho: o fecho é quase sempre o mesmo e escreve-se após o registro de todos os acontecimentos. Sugerimos o seguinte padrão: nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião. E, para constar, eu, (cargo de quem está redigindo), lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais presentes.
7. Assinatura: só podem assinar a ata de reunião membros presentes àquela reunião, considerando que quem assina está declarando ser verdadeiro tudo que nela está escrito. A assinatura deve ser por extenso, separadas por ponto e vírgula e sem espaço entre elas.

Por se tratar de um documento de registro escrito, que não emite juízo de valor, é primordial que a ata contenha a narrativa de tudo que foi abordado e relatado, de forma impessoal, nas reuniões, sejam elas administrativas, pedagógicas ou de notificação. A ata é um arquivo que deve ser relido sempre que necessário, visto que ela representa o registro

de ideias, informações, comportamentos, contra argumentações e decisões tomadas por uma coletividade ou, no caso de uma notificação, ela retrata os fatos ocorridos na sequência lógica e serve como garantia ao servidor de que a ele será oportunizado o direito ao contraditório e à ampla defesa ao tomar conhecimento do conteúdo da notificação.

3.2 *Relatório de Apuração de Manifestação*

A finalidade do relatório de resposta à denúncia/manifestação é expor os fatos, informações, dados colhidos durante a apresentação e a análise técnica pautada, assim como a Ata, na impessoalidade. Esse relatório resposta é elaborado pela equipe de apuração, sem o uso de expressões coloquiais, com comprovação das afirmativas através de provas concludentes e fidedignas, visando assegurar a produtividade da redação do relatório e a correta tomada de decisão por parte da autoridade competente, para decidir sobre a instauração ou não de um processo administrativo disciplinar.

Abaixo está a exemplificação acerca do preenchimento de dados e sobre a redação do relatório.

RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE MANIFESTAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO DA MANIFESTAÇÃO

Manifestação nº: Manifestação realizada ...

Órgão/Unidade: Escola Estadual

Município/SRE: Município em que realizou a investigação/SRE ... **Responsável pela Unidade:** Quem responde legalmente pela instituição **Data da manifestação:** 00/00/202...

Manifestante: Cargo/função, nome completo e MaSP nº do servidor investigado

Assunto: Denúncia (sucintamente relatar do que se trata a denúncia. Exemplo: por, em tese, ter praticado ato de indiscrição nas relações com seus colegas de trabalho).

DOS FATOS

Relatar, de forma resumida, como a denúncia chegou e do que se trata a denúncia.

CONTINUA

RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE MANIFESTAÇÃO

PROCEDIMENTOS ADOTADOS

Os procedimentos adotados para a averiguação dos fatos foram:

Apresentar os procedimentos em uma linha de tempo crescente. Exemplo:

- Comparecimento do Serviço de Inspeção Escolar, em 00/00/202... na EE xxx, a fim de reunir com a Gestão Escolar (Direção e Vice-direção) e levantar fatos e evidências sobre o ocorrido na data de 00/00/202...;
- Consulta ao livro de ponto, em 00/00/202..., para verificar quais servidores administrativos e pedagógicos trabalharam no turno xxx do dia 00/00/202...;
- Levantamento de e-mail's institucionais da escola trocados entre o "Setor da escola ou servidor da escola" e a cargo e nome do denunciado(a), um dos motivos que gerou desentendimentos;
- Solicitação de reunião extraordinária com o Colegiado Escolar com o objetivo de dar ciência e consultar seus membros sobre o fato ocorrido em 00/00/202...;
- Emissão da Ordem de Serviço nº 001/202..., expedida pela Superintendência Regional de Ensino de ..., com o objetivo de ...
- Participação, na, das Inspetoras Escolares nomeadas na Ordem de Serviço nº 001/202...;
- Emissão da Ordem de Serviço nº 002/202..., expedida pela Superintendência Regional de Ensino de ..., com o objetivo de realizar a oitiva de testemunhas e do investigado (citar cargo e nome);
- Convocação dos servidores para coleta de Depoimentos no dia 00/00/202...;
- Comparecimento das Inspetoras Escolares, em 00/00/202..., na Escola Estadual xxx, para oitivas dos seguintes servidores/testemunhas: (nome, cargo, Masp de cada um)
- Convocação do cargo/nome e Masp do(a) servidor(a) investigad(a), para oitiva em 00/00/202...;
- Comparecimento das Inspetoras Escolares, no dia 00/00/202..., na Escola Estadual xxx para oitiva do(a) nome e Masp do investigado(a);
- Envio de e-mail cargo/nome e Masp do(a) servidor(a) investigado (a), em 00/00/202..., informando prazo de 03 (três) dias úteis para envio, via e-mail institucional, de provas documentais relatadas em seu depoimento, a seu favor;
- Levantamento de e-mails institucionais entre a escola e a professora xxx, e atas de anos anteriores envolvendo situações de Situações levantadas pelas testemunhas durante depoimento;
- Análise das evidências [e-mail institucional, áudio e vídeos] apresentadas pelo(a) cargo e nome do investigado(a);
- Consulta SIAD – Avaliação de Desempenho – para levantamento das avaliações;

CONTINUA

PROCEDIMENTOS ADOTADOS

- Consulta ao SYSADP – Quadro de escola – para levantamento da situação funcional e afastamentos legais do (a)....
- Elaboração do relatório final.

NARRATIVA DOS FATOS

1. Primeiramente, descrever nome, Masp, cargo, função do servidor(a) investigado(a), inclusive se possuir outro cargo. Se for professor em quantas aulas atua, em que turno(s).
2. Em seguida, enumerar os fatos em sequência crescente de realização dos fatos; (Inclusive se o Serviço de Inspeção Escolar expandiu sua busca por evidências realizando o levantamento de e-mails institucionais da escola e atas de anos anteriores de situações envolvendo nome do(a) acusado(a), com evidências comprobatórias apresentadas ao longo da narrativa das constatações. Relacionar Documento a Documento)

DAS CONSTATAÇÕES

Após leitura minuciosa das Atas apresentadas, dos depoimentos realizados, do levantamento de legislações emitidas pela SEE/MG e análise de evidências (áudios de WhatsApp, vídeos, e-mails institucionais) apresentadas pela Requerente e pela Gestão Escolar administrativa e pedagógica, o Serviço de Inspeção Escolar

I - No que se refere ao ocorrido.....:

(No ano letivo de 2021, Em 2022....

Durante o ano de 2023.)

ATENÇÃO: CADA MENÇÃO A UMA POSSÍVEL IRREGULARIDADE DEVE VIR ACOMPANHADA DO DOCUMENTO PROBATÓRIO (ATA; RELATÓRIO; VÍDEO; ÁUDIO, ETC. REFERENCIADO COMO Doc. nº XX.) Estes documentos comprobatórios deverão ser anexados ao relatório, assim como todas as provas produzidas pelo servidor denunciado.

II - No que se refere ao ano letivo de 2024

(Exemplos: Em Ata xxxx, datada de xx/xx/xxxx (DOC. 20212223). Em Vídeo xxx, gravado na data xx/xx/xxxx (DOC. 12121221)

Em Termos de Depoimentos de Testemunhas - das audiências realizadas no período de xx/xx a xx/xx/xxxx, conforme descrito abaixo:

a)

b)

c)

Em Relatório de Enturmação do xxxxx, emitido em xx/xx/xxxx (Doc. 75142434).) **III - No que se refere ao em 2024**

a) (DOC. 12121221)

b) (DOC. 12121221)

c)(DOC. 12121221, 22222222, 33333333) também aconteceram (DOC 44444444).

d) O serviço de Inspeção Escolar, ao (DOC 55555555). **O Serviço de Inspeção Escolar constatou....**

e) Em vários pontos (DOC 66666666).

CONTINUA

DAS CONSTATAÇÕES

Neste momento o Serviço de Inspeção **O Serviço de Inspeção escolar constatou** que é

f) Durante o depoimento..... **O Serviço de Inspeção escolar constatou** que,

g) Em relação à atuação (DOC 12345678).

O Serviço de Inspeção Escolar constatou que

h) No dia

MEDIDAS SANEADORAS (se aplicáveis)

Diante da apuração da manifestação, o Serviço de Inspeção Escolar orienta

CONCLUSÃO

☐ Improcedente ☐ Procedente ☐ Parcialmente procedente ☐ Não se aplica

RESPONSÁVEL PELAS INFORMAÇÕES PRESTADAS NESTE RELATÓRIO

Nome: MaSP:

Data: **/**/202

Fonte: Minas Gerais, Ouvidoria Educacional do Estado, [s.d]

Do que exposto, é de fundamental relevância que a equipe de apuração tenha a devida atenção para alguns aspectos relativos à escrita de um relatório, como forma de garantir sua legitimidade. Aspectos como registrar somente as informações necessárias e primordiais, ou seja, informações que não estejam diretamente relacionadas ao caso, devem ser descartadas. Ser sucinto, tendo em vista que relatórios são documentos de trabalho; nunca suprimir informações importantes e explicar os fatos sequencialmente, já que quem lerá o relatório não esteve presente à apuração dos acontecimentos descritos. E, por fim, reitera-se que ao redigir o relatório, a equipe de apuração deve fazer um planejamento, retomar os apontamentos, as provas documentais (fotografias, vídeos, áudios, mensagens, entre outras) e as provas testemunhais colhidas para narrar com a maior fidedignidade os fatos levantados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao implementar as diretrizes mencionadas, a Administração Pública fortalece o seu compromisso com a ética, com a integridade e

a conformidade. Assim como foi a adoção de um Canal de Denúncias independente, no caso a Ouvidoria Educacional, aliado a um processo investigativo formal e eficaz, os procedimentos discutidos neste estudo visam contribuir para a construção de uma cultura organizacional sólida, baseada na transparência, confiança e responsabilidade. Assim, a implementação e o cumprimento dessas diretrizes são essenciais para promover um ambiente mais ético e crível àqueles que nele atuam e àqueles que dele usufruem.

Para a prática de uma apuração eficiente, é de primordial importância uma redação meticulosa, precisa e com simetria das informações colhidas e prestadas, através de planejamento, organização, liderança e controle para a coleta de informações; com foco nas evidências-chave, que fortaleçam os fatos comprovantes da procedência ou improcedência dos acontecimentos denunciados. Este é o cerne da questão.

E, não menos importante, o alerta de que os servidores possuem atribuições inerentes ao seu cargo e, quando indicados para a apuração de denúncia, devem priorizar a investigação, ainda que sabido ser elevada a demanda de trabalho inerente ao Analista da Educação - Inspeção Escolar, servidor indispensável para o regular funcionamento da Secretaria de Estado de Educação e para a prestação de serviços educacionais de qualidade.

Para tanto, quando possível e consoante a legislação vigente, há de se designar uma equipe específica para atuar na Inspeção Especial, para que a apuração ocorra dentro de um tempo hábil, com os devidos levantamentos das comprovações que confirmem a procedência ou improcedência da denúncia. Essa medida possibilitará que as apurações ocorram dentro do prazo necessário para sua realização, sem gerar a demora ou rapidez exacerbada no levantamento dos fatos.

REFERÊNCIAS

CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (Brasil), **Resolução CEE N° 457, de 30 de setembro de 2009**. Diário Oficial de Minas Gerais, Belo Horizonte, em 01 out. 2009

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos** - 3ª edição. Belo Horizonte: CGE 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-emanuais>. Acesso em: 20/05/2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: CGU, MAI-2022. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/68219>. Acesso em: 21/06/2024.

ENAP - Enap Escola Nacional de Administração Pública. **Provas no Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília: 2017. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2904/1/M%c3%bdulo%202%20-%20Prova%20Temunhal%20e%20Pericial.pdf>. Acesso em: 15/07/2024.

MINAS GERAIS, **Relatório de Apuração de Denúncias**. Ouvidoria Educacional do Estado de Minas Gerais. [s.d]

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, SUBSECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL, SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS, DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO ESCOLAR. **ATA - Instrumento de Gestão**. Fortalecimento da Ação Colegiada - Fascículo 1. [s.d]

DO ABANDONO DE CARGO

**Marcilene Pereira da Silva Borges¹ & Jana Paula S. B. Alves
Gomes² & Lilian Barros Moreira³**

10.48021/978-65-270-6873-0-C18

Resumo: O abandono de cargo é um tema de grande relevância no âmbito do direito administrativo, e, por essa razão, este trabalho tem como objetivo refletir sobre a configuração dessa tipologia de ilícito disciplinar, tanto para o servidor que incorrer nesse tipo de conduta, como suas consequências para as instituições públicas. Dessa forma, o texto foi dividido em dois tópicos que abordam, primeiramente, a diferença entre impontualidade, inassiduidade e abandono de cargo. Na sequência, serão apresentados os reflexos deste tipo de infração, como esta reverbera na vida funcional do servidor; as penalidades aplicáveis e

-
- 1 Bacharelada no curso de Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Pós-graduação Latu Sensu em Direito Civil pelas Faculdades Integradas de Jacarepaguá - FIJ e Pós-graduação Latu Sensu em Direito Previdenciário pela Universidade Pitágoras UNOPAR. Analista Educacional da Secretaria de Estado de Educação, lotada na Superintendência Regional de Ensino de Patrocínio
 - 2 Mestre em Sociologia pela UFMG, bacharel em Ciências Sociais pela UFMG, bacharel em Direito pela FDCL, pesquisadora na área de Direito Administrativo e Correcional. Analista educacional da SEE-MG. Membro das Comissões Processantes da Controladoria Setorial de Educação do estado de Minas Gerais.
 - 3 Mestre em Organizações, Mudanças e Estratégias pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Bacharelada em Administração pela UFLA. Analista Educacional da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

os efeitos advindos de sua prática, repercutindo nos serviços prestados à coletividade. Por fim, será abordado como o processo administrativo disciplinar é importante para averiguar a configuração desse ilícito, suas possibilidades e alternativas para sanções. Além disso, será apresentado, brevemente, como a Secretaria de Estado de Educação (SEE-MG) tem agido para inibir a ocorrência de ilícitos desta natureza.

Palavras-chave: Abandono de cargo. Inassiduidade. SEE-MG.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O abandono de cargo é um tema de grande relevância, no que tange às organizações. Refere-se à situação em que o servidor deixa de comparecer ao trabalho, sem justificativa, faltando ao cumprimento de seus deveres enquanto servidor. Independentemente das razões, o abandono de cargo gera impactos significativos tanto para o funcionário, quanto para a instituição em que ele trabalha, bem como para a sociedade como um todo.

No que tange ao serviço público exercido na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), o abandono de cargo é uma questão séria e de impacto relevante, tanto para a Administração Pública, quanto para o sistema educacional do Estado. Quando um servidor público, lotado na Secretaria de Educação, incorre em abandono de cargo, isso gera uma série de consequências, tanto para a instituição quanto para os serviços prestados à comunidade, podendo afetar diretamente o funcionamento das escolas, dos órgãos administrativos e dos projetos educacionais em andamento.

Nesse sentido, o presente trabalho propõe-se a realizar, primeiramente, uma conceituação do abandono de cargo e, posteriormente, uma discussão sobre o abandono de cargo e suas nuances na SEE/MG, haja vista que o abandono de cargo é um problema crônico e relevante enfrentado pela secretaria, que não apenas compromete a qualidade dos serviços prestados à população, mas também desafia a eficiência administrativa e a gestão de recursos humanos dentro da instituição pública.

1 SOBRE O ABANDONO DE CARGO

O abandono de cargo é um ilícito disciplinar que se configura pela falta (ausência) intencional do servidor ao trabalho, por mais de 30 dias consecutivos, ou 90 intercalados, dentro do período de 12 meses (um ano), de acordo com o estabelecido no artigo 249, inciso I, da Lei Estadual nº 869, de 05 de julho de 1952, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais.

O artigo citado prevê pena de demissão, quando comprovados os critérios subjetivo e objetivo do ilícito de abandono de cargo. Para apurar os fatos e aplicar a penalidade prevista, é necessária a instauração de processo administrativo disciplinar, garantindo ao processado os princípios basilares do direito brasileiro, como o contraditório e a ampla defesa. É importante ressaltar que, para a configuração do abandono, é necessário observar atentamente a existência concomitante de dois critérios, a saber: o objetivo e o subjetivo.

O elemento objetivo diz respeito à forma de comprovar como as faltas se deram. Para tanto, diversos documentos da vida funcional do servidor público podem ser utilizados como meios comprobatórios (ou formas de comprovar): folhas de ponto constando a falta da assinatura do servidor e registro da falta no espaço destinado à assinatura do servidor, contagens de tempo; guias de ocorrência, entregues ao setor de pagamento, ocorrência de faltas no SISAP, atas registradas em livro próprio, dentre outros.

Essas faltas devem ocorrer nos dias em que o servidor deveria trabalhar e não compareceu. Como exemplo, temos os servidores do Estado de Minas Gerais que não trabalham aos sábados e domingos. Para essa categoria de profissionais, os dois dias do final de semana não podem ser computados/contados como dias de falta. São computados apenas para fins de desconto financeiro, por exemplo, se o servidor faltou quinta, sexta e segunda-feira. Nesse caso, o servidor terá três faltas em sua contagem de tempo, mas o desconto financeiro será referente a cinco dias, pois consideram-se sábado e domingo para fins de desconto pecuniário em folha de pagamento. A falta, no caso do abandono de cargo, é o que denominamos falta real, ou seja, é a falta no dia em que o trabalhador deveria estar, efetivamente, cumprindo sua jornada ou carga horária.

O elemento subjetivo diz respeito à intenção do servidor quando comete as faltas, a vontade de o servidor de abandonar o cargo, que é

chamado de *animus abandonandi*. Para comprovar se houve a vontade, por parte do servidor, de se ausentar do cargo, a comissão de processo administrativo disciplinar cita o servidor a apresentar suas justificativas para as faltas apuradas e, se for o caso, o ouvirá para esclarecer os fatos.

Deve-se ter o cuidado de distinguir o abandono de cargo da inassiduidade e da impontualidade, previstas no artigo 216, inciso I e II, da Lei Estadual nº 869/1952. O servidor deve ser assíduo, ou seja, deve cumprir com suas obrigações, comparecendo ao local de trabalho com a frequência exigida. Quando descumpre essa frequência e apresenta faltas em quantidade inferior a 30 dias consecutivos ou 90 dias intercalados, no período de um ano, incorre em inassiduidade, e pode responder a processo administrativo disciplinar por infrequência. A inassiduidade diz respeito a faltas integrais, faltas do dia de trabalho. Já a impontualidade diz respeito a atrasos no horário de trabalho, ou seja, ocorre quando o servidor não tem a pontualidade exigida, cometendo faltas parciais ou incompletas, pois comparece ao trabalho apenas uma parte/fração do horário estipulado.

A inassiduidade pode ser o tipo de ilícito que pode se transformar em abandono de cargo. Ao iniciar o processo de dias faltosos, o servidor incorre em inassiduidade e, logo após determinado número de dias faltosos, retorna normalmente ao trabalho, sem incorrer em mais de 30 dias consecutivos ou mais de 90 intercalados. No entanto, se o servidor continuar faltando até completar as faltas previstas para que se configure o abandono de cargo, a inassiduidade deixa de ser considerada, por ser um ilícito de menor potencial ofensivo, no que tange à administração pública. Assim, o servidor responderá apenas pelo abandono.

Para maiores esclarecimentos, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais elaborou o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, que trata desta temática, em sua página 68, da seguinte forma:

A inassiduidade necessariamente está contida no abandono de cargo, sendo o primeiro ilícito um meio para a execução do segundo. Quem incorre em abandono de cargo é, por óbvio, inassíduo. Em outras palavras, o abandono de cargo configura-se por meio da prática de sucessivas faltas integrais, isto é, da inassiduidade. (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023)

Quanto à impontualidade, ressalta-se que esta jamais se transformará em abandono de cargo ou inassiduidade, uma vez que o

servidor comparece ao serviço, mas, com atrasos, saídas antecipadas ou saídas no decorrer do horário de trabalho. Portanto, estamos diante de um ilícito de menor potencial danoso do que a inassiduidade. Como se trata de ilícitos de menor gravidade, a impontualidade e a inassiduidade podem ser punidas com penas de repreensão ou suspensão, a depender da apuração e reconstrução dos fatos durante o processo administrativo disciplinar.

2 O ABANDONO DE CARGO NO ÂMBITO DA SEE/MG

Refletindo sobre o prejuízo que o servidor traz ao serviço público, quando é impontual ou inassíduo, devemos pensar na continuidade do serviço e na imagem que é transmitida à população em geral. Caso um indivíduo procure o serviço público, precisando de um atendimento para determinada necessidade e, ao chegar ao local, é informado de que o servidor responsável por aquele serviço está atrasado e que, portanto, deve esperar, a partir desse momento a imagem do serviço público já foi maculada e, caso o servidor impontual atrase por um tempo considerável, pode ser que aquele indivíduo (que busca por atendimento eficiente) não possa esperar e vá embora sem a prestação do atendimento que almejava.

O mesmo ocorre quando o servidor inassíduo é procurado por um indivíduo e faltou ao serviço naquele dia. Os superiores ou colegas de trabalho do servidor inassíduo informam que aquele indivíduo que procurou auxílio em sua necessidade deve retornar outro dia para que o servidor responsável por aquele serviço possa lhe atender. Ainda, no caso do servidor inassíduo, a conduta pode se tornar recorrente, e por mais uma vez, o indivíduo, que busca atendimento à sua demanda, não o consegue, havendo descontinuidade na prestação de serviço público, o que indica um tipo de ilícito que pode ser danoso para a população, que necessita de algum tipo de prestação de serviço nos órgãos públicos, o que caracteriza a descontinuidade da prestação dos serviços públicos.

Cabe lembrar que o servidor possui diversas alternativas para não incorrer nos ilícitos mencionados. Pode-se imaginar, por exemplo, que o servidor esteja chegando atrasado, saindo mais cedo, ou cometendo algumas faltas por morar longe do seu trabalho. Nesse caso, cabe ao servidor procurar um local de trabalho mais próximo da sua residência e fazer o pedido de mudança de local de exercício. Caso não exista essa

possibilidade, cabe ao servidor se organizar, para que não aconteça o ilícito de impontualidade.

Pode-se pensar, ainda, que o servidor pode estar doente, e, por isso, não consegue cumprir suas obrigações funcionais. Nesse caso, o servidor deve requerer o afastamento legal “Licença para Tratamento de Saúde” (LTS), submetendo-se ao tratamento indicado pelo médico. Nesses casos, o servidor acometido por alguma enfermidade que prejudique seu trabalho, deve procurar ajuda médica e, caso não o faça, a chefia imediata deve solicitar perícia para o servidor ao perceber que este se encontra enfermo, conforme estabelecido no artigo 168 da Lei Estadual nº 869/1952.

Outra possibilidade é o servidor ter ingressado em alguma atividade que não está permitindo com que cumpra os horários e tenha a frequência necessária no trabalho. Caso isso aconteça o servidor pode também requerer uma Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP, prevista no artigo 158, inciso VI da Lei 869/1952, que é uma licença não remunerada que pode ser concedida ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, após dois anos de efetivo exercício, pelo período de até dois anos, e que pode ser prorrogada, excepcionalmente, por motivo apresentado pelo dirigente máximo do órgão ou entidade. O servidor que optar pelo afastamento através da LIP deve aguardar a publicação da licença em exercício, conforme previsto no artigo 179, parágrafo 2º da Lei 869/1952 e só poderá ausentar-se por motivo de LIP, após essa publicação. Caso não aguarde a publicação da licença em exercício, para se ausentar, incorrerá em inassiduidade ou abandono de cargo, dependendo do número de faltas registradas.

Além disso, é necessário que o servidor faça o recolhimento da contribuição previdenciária (própria e patronal) por meio de Documento de Arrecadação Estadual.

Diante do exposto, verifica-se que esses ilícitos devem ser combatidos, e o servidor público conscientizado de sua responsabilidade, e da importância do seu trabalho, pois deve desempenhar o seu trabalho da maneira prevista na legislação, observando a pontualidade e sendo assíduo, com lealdade à instituição. O que também é dever, previsto no artigo 216, inciso V, da Lei Estadual nº 869/1952: “*lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir*”, bem como a “*observância das normas legais e regulamentares*”, prevista no inciso VI do artigo 216 do referido diploma legal. Dessa forma, a própria população tem cobrado uma postura mais ética dos servidores públicos e denunciado casos

de impontualidade, inassiduidade e abandono de cargo, esperando, para tais casos, uma punição adequada.

Cabe a cada um dos servidores públicos cumprir o seu papel, para que, pelo exemplo, outros servidores que descumprem seus deveres enquanto funcionários públicos se reeduem para o bom funcionamento da Administração Pública. Essa conduta inadequada macula a imagem do serviço público com um todo e os bons servidores, que cumprem suas obrigações com maestria, são avaliados no mesmo âmbito em que trabalham os servidores que apresentam problemas de impontualidade, inassiduidade ou abandono de cargo.

Portanto, conforme já apontado anteriormente, a sociedade tem cobrado essa mudança de postura, que é urgente, e depende de cada um fazer a sua parte, dando bom exemplo e influenciando seus pares; para que essa mudança aconteça.

Por sua vez, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais também tem agido, procurando coibir a ocorrência desse tipo de ilícito, através da instauração de processos administrativos disciplinares, dentro de um limite razoável de tempo, a partir da ocorrência do fato, para que se possa punir (ou encaminhar à perícia médica) os servidores faltosos, o que, de certa forma, inibe outros servidores a incorrerem nessa transgressão.

Além disso, a Secretaria tem incentivado às SREs a ministrarem capacitação aos seus servidores, por meio das Comissões Permanentes de Processo Administrativo, no intuito da prevenção desses ilícitos, instruindo os diretores das escolas e também os próprios servidores, em reuniões realizadas com esse intuito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se, portanto, que o abandono de cargo é um ilícito administrativo que gera impactos negativos tanto para o servidor como para a instituição em que ele trabalha, pois se configura quando o mesmo deixa de comparecer, abandona suas funções, cometendo faltas sem justificativa legal. A configuração desse ilícito se dá de forma material a partir de um determinado número de faltas consecutivas ou intercaladas, e por meio do *animus abandonandi*, que é confirmado através da instrução do processo administrativo disciplinar, no qual o servidor faltoso tem o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Em suma, observa-se que a administração tem procurado coibir esse tipo de ilícito, seja por meio da instauração de processos administrativos, seja por meio de treinamentos e capacitações direcionados aos servidores da SEE/MG no intuito de instruí-los acerca de seus deveres, bem como de seus direitos. A conscientização dos servidores atrelada à uma instituição forte e consolidada, tende a trazer ganhos significativos para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

MINAS GERAIS, **Lei nº 869 de 05 de julho de 1952**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em 22/05/2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos**. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 20/05/2024.

PORTAL DO SERVIDOR. Portal do servidor. Disponível em: <https://www.portaldoservidor.mg.gov.br/licenca>. Acesso em: 21/05/2024.

AJUSTAMENTO DISCIPLINAR

Diego Oliveira Melo da Costa¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C19

Resumo: O presente capítulo apresenta o ajustamento disciplinar como medida alternativa à instauração do processo administrativo disciplinar. Nesse sentido, o ajustamento disciplinar assume caráter pedagógico e de prevenção contra a ocorrência de ilícitos administrativos, bem como orienta os agentes públicos em direção à cultura da licitude. Apresentam-se o ajustamento disciplinar, no âmbito do Poder Executivo de Minas Gerais, e os resultados obtidos pela sua instauração na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

Palavras-chave: Ajustamento disciplinar. Compromisso de Ajustamento Disciplinar. Termo de Ajustamento Disciplinar.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No âmbito dos procedimentos administrativos, utilizando-se de analogia ao Direito Penal, as atividades correcionais punitivas também se devem resguardar como último recurso do Direito Administrativo.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Atenas. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Mestrando em Gestão e Avaliação da Educação Pública pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Analista Educacional da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais atuando como membro das Comissões Permanentes de Processo Administrativo Disciplinar.

Neste sentido, a eleição do processo administrativo deve ocorrer somente quando outras abordagens não forem suficientes para resolver o conflito disciplinar (Controladoria-Geral da União, 2022, p. 74).

A fundamentação desse pensamento reside nos prejuízos humanos, financeiro e operacionais acarretados por um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) aos funcionários envolvidos e à própria Administração Pública, que deve priorizar o reconhecimento de seus servidores (CGU, 2022), conscientizando-os sobre as responsabilidades inerentes ao desempenho de suas funções, bem como a Administração atua direcionando suas ações com base nos princípios de economia, necessidade, proporcionalidade, razoabilidade, adequação e eficiência. (Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023).

1 O AJUSTAMENTO DISCIPLINAR NO DIREITO ADMINISTRATIVO

O ajustamento disciplinar, com sua natureza extraprocessual, é um instrumento disciplinar que não visa punir, sendo mais ágil e menos formal, apresentando-se como uma opção a ser considerada em relação a instauração do PAD, valorizando o servidor público de bom histórico funcional, por meio de uma avaliação de conveniência e oportunidade. Em outras palavras, trata-se de um mecanismo de resolução amigável de conflitos, surgindo da iniciativa espontânea do servidor público e não como resultado de uma imposição da Administração. O ajustamento é resultado da concordância das partes envolvidas, sempre considerando a razoabilidade e proporcionalidade da medida no contexto específico (Minas Gerais, 2023).

Por não ter caráter punitivo, o ajustamento disciplinar assume caráter pedagógico e de prevenção da ocorrência de ilícitos administrativos, bem como orienta os agentes públicos em direção à cultura da licitude (Minas Gerais, 2023).

2 O AJUSTAMENTO DISCIPLINAR NO PODER EXECUTIVO DE MINAS GERAIS

A melhoria do sistema correcional, no contexto da gestão pública estadual é atribuída à Controladoria-Geral do Estado (CGE), por meio do Conselho de Corregedores dos órgãos e entidades do Poder

Executivo. Esse Órgão propõe medidas que facilitam a atuação correcional, baseada na eficácia, eficiência, efetividade, e na busca pela excelência, na resolução de questões relacionadas à atividade correcional, conforme o artigo 47, parágrafo 3º, inciso I, da Lei Estadual nº 24.313, de 28/04/2023.

Dessa forma, o ajustamento disciplinar, no âmbito estadual, está previsto no Decreto Estadual nº 48.418, de 16/05/2022, que trata do Compromisso de Ajustamento Disciplinar – CAD, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo de Minas Gerais. De acordo com esse decreto, o CAD representa uma opção à instauração de um processo administrativo disciplinar, ou o prosseguimento deste, e à aplicação de penalidades aos funcionários públicos, podendo ser oficializado pelos órgãos e entidades da Administração Pública, sendo que sua celebração não repercute negativamente no histórico funcional do servidor. Assim sendo, segundo o Decreto Estadual nº 48.418/2022:

Art. 3º – O CAD, formalizado por meio do Termo de Ajustamento Disciplinar – TAD, é procedimento por meio do qual o agente público assume, de forma precária, estar ciente da irregularidade a ele imputada, comprometendo-se a ajustar sua conduta em observância aos deveres e responsabilidades previstos na legislação vigente.

Parágrafo único – A celebração do CAD deverá pautar-se pelo interesse público e atender aos princípios da economicidade, necessidade, proporcionalidade, razoabilidade, adequabilidade e eficiência. (Minas Gerais, 2022).

A celebração do TAD não resulta em admissão de culpa pelas irregularidades imputadas ao servidor, mas lhe permite, sob jugo da oportunidade e da conveniência, assumir determinadas obrigações, sob o risco de ser responsabilizado em possível decisão proferida ao final de um PAD.

O ajustamento disciplinar aplica-se a infrações disciplinares de menor gravidade, prevendo penalidades como repreensão e suspensão. Além disso, é necessário atender aos demais requisitos estabelecidos no artigo 6º do Decreto 48.418/2022, que serão apresentados no quadro abaixo.

Apresentados os conceitos do CAD, que é celebrado através do TAD, devemos apontar objetivos desse instrumento, os seus requisitos,

os legitimados para propô-los, o momento em que pode ser celebrado e a duração de sua vigência.

QUADRO 1 - CONHECENDO O CAD

OBJETIVOS	Art. 4º -- O CAD tem por objetivo: I – Restabelecer a ordem jurídico-administrativa em concreto; II – Possibilitar o aperfeiçoamento do agente e serviço públicos; III – prevenir a ocorrência de novas infrações disciplinares; IV – Promover a cultura da conduta ética e da licitude.
REQUISITOS	Art. 6º – O CAD somente poderá ser celebrado, por meio do TAD, nas hipóteses de infrações sujeitas às penas de repreensão e suspensão, quando o servidor preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos: I – Inexistência de processo administrativo disciplinar em curso relativo à prática de outra infração disciplinar; II – Não possuir registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais; III – não ter firmado CAD nos últimos dois anos, contados da data de publicação de extinção da punibilidade do CAD anteriormente firmado; IV – Não estar impedido de celebrar um novo CAD, nos termos do art. 18; V – Tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública, nos termos do art. 8º. Parágrafo único – No inciso II, entende-se por registro vigente de penalidade disciplinar, para fins do disposto neste decreto, aquele compreendido até a data prevista para a reabilitação, nos termos do § 2º do art. 253, da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952.
LEGITIMADOS E MOMENTO DA PROPOSITURA	Art. 9º – A proposta de celebração do CAD poderá, mediante motivação: I – Ser oferecida, a qualquer momento e de ofício, pela autoridade competente para instauração do respectivo procedimento disciplinar; II – Ser sugerida: a) pela unidade técnica responsável pela realização do juízo de admissibilidade em seu parecer final; b) pela comissão responsável pela condução do processo disciplinar, até dez dias após a apresentação da defesa prévia; III – ser solicitada pelo servidor até a apresentação da defesa prévia, sob pena de preclusão. § 1º – Na hipótese do inciso I, a autoridade competente fixará, no mesmo ato, o prazo de dez dias para manifestação do servidor; § 2º – Nas hipóteses dos incisos II e III, a celebração do CAD poderá ser indeferida pela autoridade competente para a instauração do procedimento disciplinar, considerando a gravidade e a reprovabilidade da conduta apurada, a extensão do dano causado e o interesse público. § 3º – Será dada continuidade na apuração das irregularidades se: I – A proposta do CAD não for aceita pelo servidor;

CONTINUA

	II – Não houver manifestação do servidor até o transcurso do prazo a que se refere o § 1º; III – não houver manifestação do servidor no período de até dez dias contados da conclusão do prazo para a apresentação de defesa prévia. § 4º – As Controladorias Setoriais, Seccionais e demais Corregedorias autônomas também poderão propor o CAD, no âmbito de suas respectivas competências.
VIGÊNCIA	Conforme o art. 12, §2º, o prazo para o cumprimento do TAD não será superior a dois anos e será fixado de forma proporcional, considerando a gravidade e a reprovabilidade da conduta apurada, a extensão do dano causado, o interesse público, a complexidade e a extensão das obrigações acordadas e o valor do dano a ser ressarcido.
EFEITOS	Art. 14 – Cumpridas as obrigações estabelecidas no TAD, a chefia imediata comunicará o fato à autoridade que houver celebrado o CAD, que declarará extinta a punibilidade do servidor. [...] § 2º – A extinção da punibilidade do servidor impede a instauração de procedimento disciplinar para apuração dos mesmos fatos objeto do CAD. Art. 18 – Cancelado o CAD, a autoridade competente adotará as providências necessárias à instauração ou continuidade do respectivo procedimento disciplinar, ficando o servidor impossibilitado de firmar novo CAD pelo dobro do prazo nele estabelecido, contado da data de publicação do ato de cancelamento.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Decreto 48.418/2022.

Dessa forma, verifica-se que a Administração não está obrigada a seguir a sugestão de celebrar o CAD, feita pela unidade correcional (NUCAD) ou pela Comissão, ou em resposta a uma solicitação da defesa. Em ambas as situações, é necessário que o pedido seja justificado e leve em consideração o histórico do servidor. A autoridade competente para aprovar o CAD será a mesma autoridade competente para instauração de procedimento disciplinar ou autoridade delegada, sendo que os seus efeitos começarão a ser válidos quando a homologação for publicada no Diário Oficial Eletrônico de Minas Gerais – DOMG. Outro ponto importante é que eventual dano causado à Administração Pública não é impedimento por si só para celebração do TAD, desde que o servidor o faça, comprometendo-se a ressarcir o dano.

Como destacado anteriormente, o ajustamento disciplinar deriva da espontaneidade do agente público e da Administração quanto a sua adesão. Entretanto, uma vez aceitos os termos do acordo, este vincula as partes, sendo que o descumprimento dos seus termos poderá

ocasionar o seu cancelamento , quando a autoridade competente adotar as providências necessárias à instauração ou continuidade do PAD.

A supervisão da execução dos termos acordados, durante a assinatura do CAD, ficará a cargo da chefia imediata do servidor. Caso as responsabilidades pactuadas não sejam devidamente cumpridas, compete àquela chefia notificar o servidor, para que ele se posicione. Após a manifestação do servidor, o superior comunicará à autoridade encarregada da assinatura do CAD, que deverá decidir sobre possíveis demandas e incidentes, adotando medidas para assegurar a continuidade do cumprimento do CAD ou decidir pelo seu cancelamento.

Vale ressaltar que o CAD reserva a mesma obrigação de sigilo, que é imposto a todos os procedimentos disciplinares, evitando exposição desnecessária da vida do servidor e o desgaste da imagem da Administração, que poderá causar o desvirtuamento dos fins a que se propõe a medida, ou frustrando os efeitos esperados da celebração do instrumento de ajustamento disciplinar. Esse instrumento representa um restabelecimento jurídico-administrativo, com fins pedagógicos, preventivo visando à cultura da prevenção da ilicitude na Administração Pública.

2.1 Ajustamento Disciplinar / A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG)

No intuito de verificar como o ajustamento disciplinar está sendo empregado no âmbito da SEE-MG, foi solicitado, via Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-Sic), o levantamento de informações referentes a possível controle dos expedientes que foram submetidos ao Núcleo de Correição Administrativa da SEE-MG, no ano de 2023, e quantos deles resultaram em arquivamento, instauração de PAD, bem como os CAD celebrados pela SEE-MG.

Em resposta à demanda, foi informado que os dados disponibilizados pelo Núcleo de Correição Administrativa foram consolidados dentro das possibilidades dos controles existentes no setor (planilhas consolidadas manualmente), os quais estão presentes na Tabela 1:

Tabela 1 - Número de expedientes que foram submetidos ao Núcleo de Correição Administrativa da SEE-MG - Ano 2023

PROCEDIMENTOS NUCAD - REFERÊNCIA 2023					
Juízo de Admissibilidade					
Entradas	1º Trimestre	2º trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	Total Geral
	75	131	113	112	431
Analisados	68	90	121	120	399
Arquivamento	25	32	42	35	134
Instauração de PAD/SAI	24	33	40	46	143
Formalização de CAD	14	20	34	16	94
Devolvido a origem/outros	5	5	5	13	28

Fonte: elaborado pelo autor com base na resposta ao pedido e-Sic 01260001644202401

A leitura da tabela acima demonstra que, em relação aos expedientes analisados, compreende-se também os processos que entraram em outros anos, pois análises ocorrem por ordem de gravidade dos fatos, e por ordem cronológica, conforme a capacidade do setor.

No tocante à celebração do CAD, foi solicitado que fossem discriminados em:

- homologação do CAD;
- nulidade do CAD, em razão da formalização em desacordo com as normas;
- cancelamento do CAD, em razão do descumprimento pelo agente público compromissário ou em razão de afastamento voluntário;
- suspensão do CAD nas hipóteses previstas no artigo 17 do Decreto Estadual nº 48.418, de 16/5/2022;
- publicação da declaração da extinção da punibilidade, após o cumprimento dos termos do acordo.

Em relação a esse questionamento, foi disponibilizado os seguintes dados que serão demonstrados na Tabela 2:

Tabela 2 - CAD na SEE-MG

CAD - com TAD Homologado					
	1º Trimestre	2º trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	Total Geral
Homologados	16	12	29	5	82
Extinta a punibilidade	27	-	-	132	159
Arquivados	4	3	5	1	13
Anulação do TAD e instauração de PAD	3	3	5	1	13
Em cumprimento	82			82	

Fonte: elaborado pelo autor com base na resposta ao pedido e-Sic 01260001644202401

Na resposta dada à demanda referente aos CAD, pode-se concluir que o número constante como TAD homologados, refere-se aos TAD que foram assinados e publicados, que podem ter sido assinados em 2023, mas sua homologação/publicação ocorreu em 2024. Ainda foi ponderado que, em relação ao número de TAD em cumprimento, estes normalmente referem-se aos anos de 2021, 2022 e 2023, conforme o prazo de cumprimento.

Ainda no âmbito da resposta, consta que não houve casos de TAD cancelados em razão de afastamento voluntário, e nem suspensos nas hipóteses previstas no artigo 17 do Decreto Estadual nº 48.418/2022. Pelos dados apresentados, pode-se concluir que a celebração do TAD está acontecendo no âmbito da SEE-MG. Entretanto, considerações devem ser feitas sobre o número de instauração dos PAD e SAI, uma vez que, entre eles, poderia haver outros fatos que poderiam ter ensejado a celebração do TAD.

Exemplificam-se a seguir alguns PAD que poderiam ter sido celebrados como TAD. A comissão processante de que este autor fez parte, recebeu um PAD, por exemplo, em que havia diversos processados, pelo descumprimento dos termos da Resolução SEE nº 3.670, de 28 de dezembro de 2017, que dispõe sobre a transferência, utilização e prestação de contas de recursos financeiros repassados às caixas escolares vinculadas estaduais de ensino.

Havia documentos que comprovavam que os processados tinham bons antecedentes, atendiam o disposto no artigo 6º do Decreto Estadual nº 48.418/2022, constando ainda nota técnica que indicava os procedimentos praticados em desacordo com a legislação, realizados para o atendimento das necessidades da unidade escolar. Dessa forma, fica claro que, no exemplo mencionado, a celebração do TAD era viável, pois representava o meio que garantiria maior eficiência e agilidade na resolução da questão, assegurando “responsabilização do agente infrator e a promoção da regularidade e aperfeiçoamento do serviço público.” (Minas Gerais, 2023, p. 185).

Outro ponto que merece destaque nos dados fornecidos pela tabela 2 é o baixo número de anulação do TAD e instauração de PAD. O número total está em desconformidade com os valores apontados por trimestre, mas isso se justifica, tendo em vista que os dados disponibilizados pelo Núcleo de Correição Administrativa possuem consolidado dentro das possibilidades de controles existentes no setor (planilhas consolidadas manualmente), como já citado anteriormente.

Diante do exposto, percebemos que a SEE-MG está adotando o ajustamento disciplinar e tendo bons resultados com esse instrumento extraprocessual, estando o Órgão atento aos bons resultados alcançados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adoção de medidas disciplinares alternativas àquelas consideradas punitivas, tem se consolidado no âmbito administrativo. Por não ter caráter punitivo, o ajustamento disciplinar assume caráter pedagógico e de prevenção da ocorrência de ilícitos administrativos, bem como orienta os agentes públicos em direção à cultura da licitude. Assim sendo, os compromissos firmados quando da celebração do CAD devem ser proporcionais, eficazes e apropriados para prevenir ou reduzir a possibilidade de uma nova infração, bem como para compensar possíveis danos resultantes dela. Adotado nos diversos níveis governamentais, o instrumento de ajustamento disciplinar ainda é pouco conhecido tanto pelo servidor, pelos seus procuradores e pela própria comissão processante.

Nesse sentido, medidas para a aplicação do CAD devem ser tomadas pelos gestores públicos, visando à promoção, quando possível, de alternativas que não a indicação de um processo administrativo disciplinar, cientificando o servidor sobre essa possibilidade, deixando claro

o juízo de oportunidade, a conveniência da Administração e os requisitos necessários. Portanto, pode-se considerar a legislação, que ampara o ajustamento disciplinar, no âmbito estadual, como nova, o que requer o incremento de atividades que possibilite aos servidores, na qualidade de gestores e subordinados, se apropriarem de seus dispositivos legais, contribuindo para melhoria de ações correccionais, desenvolvidas pela Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Manual de Processo Administrativo Disciplinar**. Brasília, DF: CGU, 2022.

MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais**. 3. ed. Belo Horizonte: Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, 2023.

MINAS GERAIS. **Lei Estadual nº 24.313, de 28 de abril de 2023**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 29 de abril de 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto Estadual nº 48.418, de 16 de maio de 2022**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 17 de maio de 2022.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Resolução SEE nº 3.670, de 28 de dezembro de 2017**. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 29 de dezembro de 2017.

MINAS GERAIS. Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão.

PARTE III

**REGIME DISCIPLINAR DO ESTATUTO DO
MAGISTÉRIO LEI ESTADUAL Nº 7.109/1977**

ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO REGIME DISCIPLINAR DO MAGISTÉRIO MINEIRO

Selma Aparecida Vieira¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C20

Resumo: O regime disciplinar do magistério é fundamental para garantir a qualidade do ensino e o bom funcionamento das instituições educacionais. Esse sistema estabelece normas específicas para professores, incluindo deveres éticos, responsabilidades profissionais e consequências para infrações disciplinares, pois visa manter um ambiente de aprendizagem seguro e produtivo, promovendo o desenvolvimento integral dos estudantes e o cumprimento dos objetivos educacionais estabelecidos. Dessa forma, o presente trabalho busca reforçar quais ações devem ser tomadas pelos profissionais do magistério (quais são inadmissíveis dentro do ambiente escolar) objetivando orientar sobre os perigos de se cometer ilícitos administrativos e quais impactos decorrem do descumprimento do regime disciplinar.

Palavras-chaves: Regime Disciplinar. Educação. Magistério.

1 Pedagoga formada pela Faculdade Santa Rita (FASAR). Pós-graduada em Psicopedagogia pela Faculdade Estácio de Sá. Analista Educacional/ Inspetora Escolar da Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais e membro da Comissão de Processos Administrativos da NUCAD/SEE.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo deste trabalho é destacar a importância do cuidado diário que cada servidor deve ter no exercício de suas funções, quando condutas inadequadas podem lhe acarretar um processo administrativo disciplinar (PAD). A presente pesquisa enfatiza as situações cotidianas que podem resultar no descumprimento de deveres e nas sanções disciplinares correspondentes. Ao abordar esses aspectos, o texto proporciona uma compreensão abrangente dos fundamentos e particularidades do regime disciplinar, aplicável ao magistério.

Dessa forma, é responsabilidade de todos garantir o cuidado, a proteção e o acesso a uma educação de qualidade. Nesse sentido, o regime disciplinar cuida da criação de um ambiente escolar harmonioso, ético e propício ao desenvolvimento integral dos alunos, ao mesmo tempo em que protege os direitos e deveres dos professores e demais servidores. Além disso, é um instrumento essencial na promoção da qualidade educacional e na formação de cidadãos conscientes e responsáveis, sendo imprescindível à manutenção da ordem no serviço público.

Portanto, faz-se necessário ressaltar também que todos os servidores da escola, tanto do quadro do magistério, quanto administrativo, compartilham da responsabilidade primordial de prestar uma educação de qualidade aos alunos. Assim, este trabalho busca enfatizar as ações que devem ser adotadas pelos profissionais do magistério, e alertar sobre práticas inadmissíveis no ambiente escolar, com o objetivo de desencorajar comportamentos inadequados e conscientizar sobre os riscos associados à violação das normas administrativas.

1 A IMPORTÂNCIA DO CONHECIMENTO DAS LEIS

É importante salientar que o conhecimento das legislações, que regem a atuação funcional, é essencial, para todo servidor público. Na educação, estar ciente das leis, regulamentos e normas pertinentes não apenas é uma obrigação, mas também uma salvaguarda para evitar problemas na vida profissional.

Ao conhecer as leis e regulamentos aplicáveis, os servidores garantem que suas ações estejam em conformidade com os padrões éticos e legais estabelecidos. Ademais, esse conhecimento capacita os servidores a tomar decisões mais informadas e responsáveis, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade educacional. Além das leis estaduais

e federais, os servidores também devem estar atentos às resoluções, memorandos, ofícios e outros documentos emitidos pelas instâncias superiores. Esses documentos são orientações importantes para a execução de suas responsabilidades, em conformidade com as diretrizes éticas determinadas para ocupar o cargo.

Além do mais, dentro do ambiente escolar, o conhecimento do regimento é fundamental para organização e bom funcionamento da escola. O regime disciplinar do magistério compreende, ainda “as disposições dos regimentos escolares aprovados pelo órgão próprio do Sistema e outras de que trata este Título” (Minas Gerais, 1977). Embora datem de 1952 e 1977, respectivamente, as Leis Estaduais nº 869/1952 e 7109/1977, continuam sendo as principais referências, quando se trata do regime disciplinar, aplicável ao pessoal do magistério e demais servidores do quadro da Educação de Minas Gerais. Essas leis estabelecem os deveres, direitos e sanções a que os servidores da educação estão sujeitos, garantindo a ordem e a disciplina no ambiente escolar.

Portanto, é crucial o pleno conhecimento dessas legislações para agir de acordo com as normas estabelecidas e compreender direitos e responsabilidades dentro do contexto educacional. A Lei Estadual nº 7109/1977 se aplica aos servidores da escola, Professores - ATBs, ASBs e EEB, bem como aos servidores administrativos de outros órgãos de ensino. Como já dito, o servidor deve se atentar para todas as legislações que regem seu trabalho cotidiano. Para isso, todos os servidores possuem à sua disposição ferramentas abrangentes para garantir o cumprimento das normas e proteção dos seus direitos e os dos estudantes, bem como para assegurar os principais pilares da Administração Pública, como se lê:

A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, finalidade, motivação, razoabilidade, eficiência, ampla defesa, do contraditório e da transparência” (Minas Gerais, 2002).

2 RESPONSABILIDADES DA EQUIPE GESTORA

À direção escolar compete o papel fundamental na orientação de todos os processos, em conformidade com as leis educacionais e a cultura específica da instituição. É importante destacar que, além do

currículo formal estabelecido, há também um currículo oculto, que pode influenciar tanto positivamente quanto negativamente servidores e alunos.

A exemplo disso, pode-se citar o Guia do Diretor Escolar, desenvolvido pela Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais (SEE), que prevê que “ao entrarmos em uma Escola, já podemos observar as características do Diretor, pois a marca da administração e da liderança fica evidente em todos os seus espaços” (Minas Gerais, 2004).

Outrossim, para que o Regime disciplinar do Magistério e regimento escolar sejam devidamente respeitados, é essencial que sejam realizadas reuniões coletivas ou individuais, que orientem claramente o servidor sobre o regimento do qual ele está submetido. Ressaltar que qualquer incidente, por menor que pareça, precisa ser tratado com atenção, especialmente se violar acordos ou leis. Todos na escola, seja o Professor, EEB, Vice-diretor, Secretário, ATB, ASB, devem comunicar qualquer problema ao Diretor, que deve tomar a frente para resolver a situação.

Para tornar a fiscalização do cumprimento justo e consistente, é necessário também manter registros precisos, atas, livros de ponto, registros financeiros da escola, documentação dos alunos, diários de professores, planejamentos, entre outros. Ressaltando que há situações que carecem de um registro detalhado, já que, informações completas e claras elucidam com fidedignidade os fatos. Destaca-se, portanto, a importância de a direção escolar supervisionar com cuidado a emissão desses documentos. Isso não significa que a direção precise fazer todo o trabalho, mas sim que ela deve garantir que os responsáveis estejam alinhados sobre o que se espera alcançar.

Muitas vezes a direção escolar acaba por dar um jeitinho para situações de descumprimento do regime disciplinar do magistério. No entanto, isso não é aconselhável, pois cria-se uma cultura na escola que enfraquece, fragiliza a estrutura pedagógica da escola. Vale ressaltar que, com o estudo que vem ocorrendo nas escolas sobre os diversos descumprimentos das legislações e suas implicações, tem aumentado o entendimento e a consciência dos gestores. Estes, por sua vez, vêm tomando ações necessárias, encaminhando os processos administrativos adequados, quando é o caso.

Além disso, é importante ressaltar que o aprimoramento da comunicação entre a inspeção escolar e a direção da escola assegura não apenas a conformidade com as legislações e diretrizes, mas a

implementação eficaz dos programas estabelecidos pela Secretaria de Educação Estadual (SEE/MG).

Por essas razões, salienta-se que a conexão fortalecida é essencial para o acompanhamento e apuração de denúncias, garantindo um ambiente escolar seguro e de qualidade, na medida em que “as instituições de ensino deverão apresentar a documentação e facilitar à inspeção, sempre que necessário, o acesso às instalações, à escrituração, aos sistemas informatizados, quando for o caso, e aos arquivos escolares” (SEE, 2011).

3 A IMPORTÂNCIA DO PROFESSOR

O professor desempenha um papel importantíssimo no contexto das escolas, exatamente por manter o contato direto com os alunos. Em virtude disso, é importante pensar na figura do professor como um dos elementos fundamentais no processo educativo, desempenhando um papel determinante na manutenção da autoridade e no estabelecimento de um ambiente de respeito mútuo na sala de aula.

Por outro lado, é fundamental repensar na postura dos próprios educadores, pois comportamentos inadequados podem comprometer sua autoridade e a qualidade do ensino e favorecer a instauração de processos administrativos. Para evitar tais problemas, é essencial que os professores mantenham uma postura profissional firme, equilibrando empatia e autoridade, refletindo compromisso constante com a profissionalidade no cotidiano escolar.

Isso não significa adotar uma atitude distante ou autoritária, mas sim estabelecer limites claros e consistentes, fundamentais para um ambiente de aprendizagem saudável. Outrossim, é válido que esses profissionais desenvolvam o autocontrole emocional para lidar com as diversas situações, que surgem no cotidiano escolar, evitando reações impulsivas que possam prejudicar sua relação com os alunos e a própria imagem profissional.

É importante refletir sobre as questões de indisciplina em sala de aula, já que em um ambiente tumultuado, não é possível ensinar e nem aprender. Além disso, quando se constatarem recorrentes situações de indisciplina, com um número elevado de alunos, recai sobre o professor a responsabilidade de “manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela” (Minas Gerais, 1977) e pode configurar em descumprimento do regime disciplinar.

É fundamental destacar a importância de um professor bem preparado para entrar em sala de aula. O preparo envolve não apenas um domínio profundo do conteúdo, mas a habilidade de planejar aulas, que sejam envolventes e relevantes para os alunos. Em um mundo cada vez mais digital, é essencial que os educadores superem o tradicional quadro e giz, adotando metodologias que ressoem com os adolescentes de hoje, contribuindo para a eficiência do trabalho docente e o sucesso dos alunos.

Os adolescentes estão imersos em um ambiente digital desde muito cedo, o que molda sua maneira de aprender e interagir com o mundo. Portanto, professores que incorporam dinâmicas atuais em suas aulas conseguem capturar melhor a atenção dos alunos, facilitando o processo de ensino-aprendizagem. Ferramentas como vídeos, plataformas interativas e aplicativos educacionais tornam as aulas mais interessantes e relevantes, ajudando a contextualizar o conteúdo de forma que faça sentido no cotidiano dos estudantes.

A transição do uso exclusivo de métodos tradicionais para uma abordagem mais integrada com tecnologias e dinâmicas modernas não é apenas uma questão de inovação, mas de necessidade, capaz de criar um ambiente de aprendizagem mais dinâmico e interativo. Além de melhorar a prática do professor, essas estratégias também facilitam a compreensão e retenção do conteúdo por parte dos alunos e podem contribuir para a diminuição dos casos de indisciplina. Quando os estudantes percebem que os métodos de ensino são alinhados com suas experiências diárias, eles se sentem mais motivados a participar ativamente das aulas, o que contribui para um ambiente educacional mais produtivo e estimulante.

Manter a pontualidade, a assiduidade, estabelecer limites profissionais, controlar as emoções, buscar desenvolvimento contínuo, planejar e preparar bem as aulas, manter uma relação profissional com os alunos, praticar as ações em conformidade com as legislações, entre outros, são ações que reforçam a autoridade e a valorização do professor, promovendo um ambiente educacional de alta qualidade. Assim, pode-se evitar situações quotidianas que podem ser consideradas descumprimentos das normas e diretrizes estabelecidas pelo regime disciplinar do magistério.

4 BOAS PRÁTICAS PARA PROFESSORES E DEMAIS SERVIDORES

4.1 *PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE*: ser pontual e assíduo não é apenas uma questão de cumprimento de horários, mas demonstra respeito pelo tempo dos alunos e pela organização da escola. O regime disciplinar enfatiza a importância da presença regular e da pontualidade, pois essas atitudes mostram comprometimento e responsabilidade.

Impontualidade: situação em que o servidor, frequentemente e sem justificativa, não cumpre os horários de entrada ou saída do serviço, descumprindo o dever previsto no art. 216, inciso II, da Lei Estadual nº 869, de 5 de janeiro de 1952. (Controladoria-Geral do Estado, 2014).

4.2 *PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO DE AULAS*: dedicar tempo para planejar e preparar as aulas, de maneira adequada, é fundamental. Vale lembrar que o Módulo II é concebido como um espaço vital para atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação do processo de ensino-aprendizagem e interações com a equipe escolar.

Módulo 2: elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar, recuperação dos alunos, reuniões, auto aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação, no âmbito da escola, para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem, como da ação educacional e participação ativa na vida comunitária da escola. (Minas Gerais, 1977).

O módulo II não se restringe apenas ao cumprimento de horários, mas sim à realização eficaz dessas atividades, que são cruciais para a melhoria constante da prática educativa. O papel do professor transcende os limites da sala de aula, abarcando uma gama de responsabilidades e atividades que são fundamentais para o sucesso do processo educativo e para o desenvolvimento integral dos alunos, portanto, resta claro que, ao assumir um cargo com “X” nº de aulas, o professor estará sujeito ao cumprimento das horas de módulo II” (SEE, 2024).

5.3 *PLANEJAMENTOS E PROVAS ATUALIZADOS*: reutilizar planejamentos e provas de anos anteriores pode ser prejudicial, pois

cada turma tem características e necessidades específicas que devem ser consideradas.

É essencial adaptar e aprimorar os materiais de um ano para o outro, levando em conta o perfil dos alunos, os avanços pedagógicos e as mudanças no currículo, bem como manter coerência entre o planejamento e os conteúdos ministrados. Ao fazerem isso, os professores garantem que o conteúdo seja relevante e eficaz, promovendo um aprendizado mais significativo e atendendo melhor às demandas educacionais de cada turma. “Ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo” (Minas Gerais, 1977).

5.4 *INTERAÇÕES COM ALUNOS*: é altamente recomendável que os professores evitem qualquer interação nas redes sociais com seus alunos, mantendo as relações estritamente profissionais e limitadas ao ambiente escolar estabelecendo limites claros e respeitosos.

Vale lembrar que curtidas, emojis em redes sociais podem levar a interpretações diversas. Ser excessivamente amigável pode também levar à perda de autoridade e, em casos extremos, as situações de assédio. Além disso, é vital demonstrar autocontrole emocional, especialmente em situações de conflito ou desafio. Responder de maneira calma e assertiva, sem recorrer a reações impulsivas, buscando garantir um ambiente escolar harmonioso e respeitoso. “Respeitar alunos, colegas, autoridades de ensino e funcionários administrativos, de forma compatível com a missão de educador” (Minas Gerais, 1977).

5.5 *CONTATO FÍSICO COM ALUNOS E CONVERSAS DE CUNHO SEXUAL*: a cartilha de prevenção de Enfrentamento ao Assédio Sexual nas Escolas Estaduais traz, com clareza, todo comportamento que pode se caracterizar como assédio sexual. O conhecimento e estudo dessa cartilha é fundamental para atuação nas Escolas Estaduais de MG.

Vale ressaltar que o professor, como adulto na relação docente/discendente, deve ter discernimento para, mesmo diante de curiosidades e descobertas dos adolescentes, não permitir conversas de cunho sexual na sala de aula. As interpretações dessas conversas podem ser diversas. Caso o professor perceba que algum aluno está passando por uma situação que precisa ser cuidada, deve comunicar o fato a direção escolar, mantendo uma postura ética e profissional para garantir um ambiente de aprendizado seguro e respeitoso para todos. Cabe ao professor, “ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das funções de seu cargo” (Minas Gerais, 1977).

5.6 *VOCABULÁRIO ADEQUADO*: os professores devem honrar sua profissão mantendo um comportamento apropriado. É esperado que o professor eleve o vocabulário e a conduta dos alunos, servindo como um exemplo positivo. Ao utilizar um vocabulário adequado e manter uma postura exemplar, o professor não só enriquece a comunicação com os alunos, mas também reforça o respeito e o valor da profissão docente, resgatando sua importância e autoridade no ambiente escolar.

Será aplicada a pena de demissão do serviço público ao funcionário que: I - for convencido de incontinência pública e escandalosa, de vício de jogos proibidos e de embriaguez habitual” (Art. 250 da Lei 869/52). “ato que resulte em exemplo deseducativo para ao aluno” (Minas Gerais, 1977).

5.7 *RESPEITO COM OS COLEGAS*: o senso de coletividade é fundamental, considerando que todos na escola compartilham o objetivo primordial de promover o progresso dos alunos e garantir um ensino de qualidade.

Colaborar, apoiar e respeitar os colegas são atitudes que fortalecem o ambiente escolar, tornando-o mais harmonioso e eficaz na missão educativa. Ademais, cabe ao professor “respeitar alunos, colegas, autoridades do ensino e funcionários administrativos, de forma compatível com a missão de educador” (Minas Gerais, 1977). O respeito mútuo e o trabalho em equipe são essenciais para o sucesso coletivo e para a criação de um ambiente propício ao aprendizado e ao desenvolvimento integral dos alunos

5.8 *ENTREGA DE DIÁRIO ESCOLAR DENTRO DOS PRAZOS*: os servidores, no âmbito de suas competências, deverão zelar pela fidedignidade, veracidade, qualidade, tempestividade na entrega do diário escolar digital, ressaltando que isso impacta diretamente o levantamento de dados e ações a serem executadas pela SEE/MG.

Lei nº 7.109/77 - Art. 172 - Além do disposto no artigo anterior e seu parágrafo único, constituem deveres do pessoal do magistério: inciso III - ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo. (Minas Gerais, 1977).

5.9 *ACÚMULO DE CARGO*: antes de assumir outra função, é essencial verificar a legislação para assegurar que o acúmulo de cargos é permitido. O acúmulo indevido de cargos pode resultar em demissão, sendo imprescindível que os servidores estejam cientes das regras, para evitar consequências graves e garantir a conformidade com as normas legais, como previsto no artigo 249 inciso I, da Lei Estadual nº 869/1952: “a pena de demissão será aplicada ao servidor que: acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções” (Minas Gerais, 1952).

5.10 *PRIVILEGIAR O CARGO PARTICULAR OU MUNICIPAL EM DETRIMENTO DO CARGO NA REDE ESTADUAL*: em alguns casos, ocorre de o professor estar apto para a função na rede municipal ou particular, mas apresentar inaptidão para a função na rede estadual, ou faltar na rede estadual enquanto mantém presença na rede particular ou municipal.

É incoerente que um servidor esteja apto para uma rede e não para outra. Se levado a um processo administrativo, esse comportamento pode resultar em demissão. Portanto, necessário que os servidores mantenham um comprometimento uniforme com todas as suas funções, respeitando as exigências de cada rede de ensino, para evitar sanções disciplinares. Sendo assim, o **artigo 216**, inciso V, da Lei Estadual nº 869/1952 reforça “lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir” (Minas Gerais, 1952).

5.11 *SERVIDORES DO QUADRO ADMINISTRATIVO*: o descumprimento dos prazos definidos pela direção, a manutenção desorganizada dos arquivos escolares e dos equipamentos, e a falta de zelo com a escrituração, especialmente considerando que a escrituração de vida escolar é permanente, impactam seriamente a gestão escolar.

Essas falhas comprometem não apenas a eficiência administrativa, mas também a qualidade do ambiente educacional, refletindo diretamente na organização e no bom funcionamento da escola. Portanto, fundamental que os servidores administrativos desempenhem suas funções com diligência e responsabilidade, garantindo a integridade e a precisão dos registros.

Nas escolas, os servidores responsáveis pela merenda escolar e pela limpeza desempenham papéis essenciais no bem-estar dos alunos. A inobservância das recomendações nutricionais, de armazenamento e de cuidado com os equipamentos constitui um descumprimento grave de deveres, repercutindo diretamente na falta de cuidado com os estudantes.

Essas falhas não apenas comprometem a saúde e a segurança dos alunos, mas também refletem padrões no ambiente escolar como um todo, como prevê o artigo 172, inciso III, da Lei Estadual nº 7.109/1977, “ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo (Minas Gerais, 1977).

5.12 *DIREÇÃO ESCOLAR*: ao assumir a direção escolar, a equipe gestora se compromete formalmente com a responsabilidade pela gestão financeira, administrativa e pedagógica da escola. Portanto, mesmo ao delegar atribuições, é necessário acompanhar e orientar os servidores responsáveis.

Sobretudo é fundamental garantir que os registros no Sistema SIMADE reflitam com precisão o número de alunos matriculados e frequentando as aulas, conseqüentemente ajustando o quadro de pessoal em consonância com a realidade, bem como, garantir a correta aplicação dos recursos financeiros.

A atenção meticulosa a esses aspectos é importante para evitar o descumprimento de normas e evitar danos ao erário. Dessa forma, o artigo 172, inciso III, da Lei Estadual nº 7.109/1977 reforça que todos os servidores da escola devem “ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo” (Minas Gerais, 1977).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, pode-se concluir que a observância rigorosa do regime disciplinar do magistério é fundamental, pois proporciona uma estrutura que orienta as ações dos professores, assegura um ambiente de ensino saudável e respeitável e evita o cometimento de infrações que poderiam ocasionar em processos administrativos. Além disso, o cumprimento das normas disciplinares reflete o comprometimento com a ética profissional e a responsabilidade na formação de cidadãos conscientes e preparados para a vida em sociedade, o que contribui para a valorização da profissão de servidor e melhora o desempenho dos alunos.

Vale lembrar, que não se pretende aqui esgotar todas as possíveis infrações disciplinares, que possam implicar processos administrativos para os servidores públicos, mas sim, elucidar situações cotidianas que, por vezes, passam despercebidas, violando legislações. Portanto, é crucial que todos os envolvidos no ambiente escolar sejam conscientes de suas responsabilidades e estejam atentos com diligência e integridade.

Ressalta-se, ainda, que o esclarecimento das normas não deve ser visto com temor, mas como um cuidado com aqueles que desempenham um papel vital na construção de uma sociedade diversificada e inclusiva.

REFERÊNCIAS

Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais e Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. **Cartilha de Enfrentamento ao Assédio Sexual na Escolas de MG**. 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46644 de 06/11/2014** - Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.

MINAS GERAIS. **Guia do Diretor Escolar SEE/MG Resolução SEE/MG nº 521/2004** – Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Ensino das Escolas Estaduais de Minas Gerais e dá outras providências.

MINAS GERAIS. **Lei nº 869 de 05/07/1972** - Estatuto dos Funcionário Públicos Civis do Estado de Minas Gerais.

MINAS GERAIS. **Lei 7.109 de 13/10/1977** - Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4055, de 17/12/2018**– Dispõe sobre o registro e a atualização de dados no Sistema Mineiro de Administração Escolar (SIMADE) e a Normatização do Diário Escolar Digital (DED) nas Unidades das Escolas Estaduais de Educação de Minas Gerais.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4.968 de 23/02/2024**. Estabelece Normas para o Cumprimento da Carga Horária Destinada às Atividades Extraclasse pelo Professor de Educação Básica das Escolas da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4.487 de 25/01/2011** - Institui o Protocolo Orientador da atuação da Inspeção Escolar no Sistema de Ensino de Minas Gerais.

ILÍCITOS E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTOS NA LEI ESTADUAL N.º 7.109/1977

Jacqueline Magalhães Perdigão¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C21

Resumo: A Lei Estadual nº 7.109/1977 estabelece normas sobre ilícitos e sanções disciplinares no âmbito da Administração Federal. Ela define infrações como improbidade administrativa, abandono de cargo, e outras condutas graves que afetam a ética e o bom funcionamento do serviço público. As sanções incluem advertência, suspensão, demissão e destituição de cargo em comissão. O objetivo principal da existência deste regulamento é garantir a integridade e a eficiência na gestão pública, promovendo a responsabilização dos servidores por condutas que comprometam o serviço prestado à sociedade. Nesse sentido, o presente trabalho busca destacar o Regime Disciplinar disposto para os servidores públicos do Quadro do Magistério, com o intuito de desestimular a infringência dos ilícitos e, por consequência, tornar a Administração Pública mais eficiente.

1 Mestra em Gestão e Avaliação da Educação Pública pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Analista Educacional/Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Nova Era, Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

Palavras-chaves: Ilícitos Administrativos. Sanções Disciplinares. Integridade.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Esta seção tem como objetivo destacar o Regime Disciplinar disposto para os servidores públicos do Quadro do Magistério, enfatizando os ilícitos e sanções disciplinares previstos no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 1952).

Este Regime tem como principal objetivo nortear os serviços prestados à população, obedecendo ao princípio constitucional de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e razoabilidade (Brasil, 1988). Além disso, visa assegurar a qualidade dos serviços ofertados no âmbito da Administração Pública. Neste presente trabalho, pretende-se demonstrar que o Regime Disciplinar do Servidor Público do Magistério elenca os deveres, proibições e responsabilidades, além de enfatizar que o agente público está sujeito a apuração de ilícitos administrativos e sanções disciplinares.

Nesse contexto, o que motiva escrever este compilado é a percepção da necessidade de trabalhar, junto aos servidores, medidas de prevenção de ilícitos, que possam coibir práticas indevidas e desapropriadas para o ambiente escolar, práticas essas que podem ter proporções imensuráveis e irreversíveis para os estudantes. Ademais, é imprescindível que os servidores públicos tenham ciência da previsão legal de sanções administrativas disciplinares para atos contrários aos princípios regulamentares do cargo público, no qual estiverem investidos.

Essas sanções administrativas disciplinares são aplicadas após apuração regular e constatação das irregularidades. Dada a constatação do ilícito, após os trâmites legais, pode resultar em advertência, suspensão, demissão; demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria, sendo aplicada de acordo com a natureza e gravidade do ilícito cometido, balizada pela norma legal, e com a garantia formal do contraditório e da ampla defesa. Dessa forma, espera-se com o presente trabalho disseminar o Regime Disciplinar do Magistério, evitando o cometimento de ilícitos administrativos, bem como tornar a Administração Pública mais eficiente.

1 SERVIDOR PÚBLICO

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais preceitua que o servidor público é a pessoa que ocupa um cargo público (MINAS GERAIS, 1952) que pode ser integrado em classes, ou isolado, correspondente à determinada função; criado por lei, com denominação própria e remunerado pelos cofres do Estado. Esse servidor possui diversas atribuições, nas diferentes áreas da Administração Pública, e tende a contribuir para o funcionamento regular dos serviços ofertados à população.

Obedecerá aos princípios básicos constitucionais, e responderá pelos atos ilegais ou contrários a esses princípios, que, se cometidos, poderão resultar na “suspensão dos direitos políticos, na perda da função pública, na indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível”, como disposto na Constituição Federal (Brasil, 1988).

Assim, tendo como premissa o disposto na Carta Magna, todo servidor público tem conduta funcional regida por um conjunto de regras e princípios; possui deveres, proibições, responsabilidades e está sujeito, se for o caso, à apuração de ilícitos administrativos e sanções disciplinares, que constituem o Regime Disciplinar. Logo, todo agente público deve ter suas ações pautadas nas regras e normas estabelecidas, em conformidade com o cargo/função que ocupa.

2 DO REGIME DISCIPLINAR DO MAGISTÉRIO

A Lei Federal n.º 11.738/2008, embasada na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, considera como funções de magistério as exercidas por profissionais que

[...] Desempenham as atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção e supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica (Brasil, 2008).

À vista disso, no Estado de Minas Gerais, o Regime Disciplinar dos servidores do magistério está regulamentado no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado - Lei nº 869/1952, no Estatuto

do Pessoal do Magistério do Estado de Minas Gerais – Lei Estadual nº 7.109/1977 e nos Regimentos Escolares aprovados pelo órgão próprio do Sistema (MINAS GERAIS, 1977).

Esse Regime é extensivo aos servidores administrativos, lotados em escolas ou em outros órgãos de ensino, tais como: Auxiliar de Serviços Básicos - ASB, Assistente Técnico da Educação Básica - ATB, Analista Educacional - ANE e Técnico da Educação - TDE.

O Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais dispõe como deveres do pessoal do magistério

[...] além dos elencados nos Regimentos Escolares, estão presentes:

- 1) elaborar e executar integralmente os programas, planos e atividades da escola no que for de sua competência;
- 2) cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;
- 3) ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, no desempenho das atribuições de seu cargo;
- 4) manter e fazer com que seja mantida a disciplina em sala de aula e fora dela;
- 5) comparecer às reuniões para as quais for convocado;
- 6) participar das atividades escolares;
- 7) zelar pelo bom nome da unidade de ensino;
- 8) respeitar alunos, colegas, autoridades do ensino e funcionários administrativos, de forma compatível com a missão de educador (Minas Gerais, 1977).

Importante destacar que a palavra dever, neste caso, significa a obrigação de cumprir os dispositivos impostos por lei, não sendo facultado ao servidor público cumprir ou deixar de cumpri-los: todos os servidores do Quadro do Magistério devem, no exercício das funções inerentes ao seu cargo, buscar fazê-lo.

Contudo, o mero cumprimento dos deveres não basta. Há irregularidades passíveis de punição que ao agente público do Magistério é proibido de cometer. São elas:

- 1) referir-se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço;

- 2) retirar sem prévia autorização da autoridade competente qualquer documento ou objeto da repartição;
- 3) promover manifestações de apreço ou despreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto da repartição;
- 4) valer-se do cargo para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função;
- 5) coagir ou aliciar subordinados com objetivos de natureza partidária;
- 6) participar da gerência ou administração de empresa comercial ou industrial, salvo os casos expressos em lei;
- 7) exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, quotista ou mandatário;
- 8) praticar a usura em qualquer de suas formas;
- 9) pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas, salvo quando se tratar de percepção de vencimentos e vantagens, de parente até segundo grau;
- 10) receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie em razão das atribuições;
- 11) contar a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou a seus subordinados;
- 12) a ação ou omissão que traga prejuízo físico, moral ou intelectual ao aluno;
- 13) a imposição de castigo físico ou humilhante ao aluno;
- 14) o ato que resulte em exemplo deseducativo para o aluno;
- 15) a prática de discriminação por motivo de raça, condição social, nível intelectual, sexo, credo ou convicção política (Minas Gerais, 1977).

Dessa forma, o cumprimento do regime disciplinar compete ao servidor público, e o acompanhamento contínuo à sua chefia imediata. Esse acompanhamento deve ser pautado em todo o arcabouço legal, com vista à garantia dos serviços prestados, de forma eficiente e tempestiva, dentro dos padrões de qualidade.

3 APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS

Conforme dispõe o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, o agente público é responsável pelo

[...] Controle da sua disciplina, mantendo-se dentro dos padrões éticos e morais estabelecidos, e ciente dos seus deveres e vedações. Contudo, o responsável formal pelo primeiro controle da disciplina é a chefia imediata (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

Assim, a chefia que “tiver ciência ou notícia da possível ocorrência de alguma irregularidade cometida por servidor público é obrigada a promover a apuração imediata por meio de sumário, inquérito ou processo administrativo” (Minas Gerais, 1952).

A chefia imediata deve, em caso de indícios do cometimento de ilícitos por algum servidor público, sob sua responsabilidade, realizar investigação preliminar, colacionando provas documentais e testemunhais sobre o fato. Para tanto, a chefia precisa manter sigilo e discrição para o bom andamento dos trabalhos.

Por sua vez, a penalização do servidor público não ocorre sem se comprovar a possível conduta ilícita, o nexo de causalidade (a relação entre a conduta praticada e o resultado dessa conduta), o resultado, o elemento subjetivo (a intenção ou não de cometer o ilícito), conforme o que se observa na legislação disposta no Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

A definição do tipo de procedimento administrativo, que será instaurado pela autoridade, depende da análise e da comprovação desses aspectos.

De acordo com o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos,

[...] O descumprimento de um dever ou a prática de uma conduta proibida pela lei, justifica a aplicação de uma penalidade administrativa ao servidor infrator, após a conclusão de um processo administrativo, que deve observância ao devido processo legal (Controladoria-Geral do Estado, 2023).

Logo, após a conclusão dos trâmites processuais referentes ao Processo Administrativo Disciplinar, em desfavor do servidor acusado, comprovada a autoria e a materialidade dos fatos, destes poderá sobrevir uma sanção disciplinar.

Dessa forma, a Lei Estadual n.º 869/1953 elenca quais as possíveis penas disciplinares a que o servidor acusado poderá ser submetido:

- I- Repreensão;
- II- Multa;
- III- Suspensão;
- IV- Destituição de função;
- V- Demissão;
- VI- Demissão a bem do serviço público (Minas Gerais, 1953).

A definição de qual sanção/pena disciplinar será aplicada dependerá da natureza e da gravidade da infração, assim como dos danos causados para o serviço público, definidos após análise dos fatos apurados, seja por inquérito, sindicância ou processo administrativo disciplinar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, os agentes públicos do Estado de Minas Gerais devem seguir o disposto pelo Regime Disciplinar, conforme preceitua a legislação que norteia a função ou cargo ao qual o servidor está vinculado. O servidor, que compõe o quadro do Magistério, deve se ater ao cumprimento dos seus deveres e proibições, conforme estabelecido em lei. Para tanto, não é admissível o cometimento de atos que desabonem o serviço público e maculem a instituição escolar, devendo os seus atos serem pautados em ações a benefício do processo educativo do estudante.

Caso ocorra um possível descumprimento dessas regras e princípios (por parte servidor público do Quadro do Magistério) a Gestão Escolar deve promover a adoção de registros fidedignos à realidade dos fatos, realizar acompanhamento pontual e orientações quanto ao cumprimento dos dispositivos legais. Essa ação deve ser realizada igualmente com todos os servidores, mesmo para aqueles que, até aquele momento, não possuíam registros, em que pese aos registros de boas notas nas avaliações de desempenho, uma vez que todos são iguais perante a lei, como determina a Constituição Brasileira de 1988.

Importante enfatizar que as ações de apuração imediata de possíveis ilícitos, por parte da instituição escolar, visam à prevenção, proteção e garantia dos direitos e deveres dos servidores e dos estudantes. Logo, é possível concluir que a aplicabilidade eficaz do regime disciplinar, por servidores públicos, bem como o acompanhamento pontual das chefias imediatas, possibilita a correção de condutas irregulares.

Feita essa correção, de forma tempestiva e pontual, efetiva-se o que o Estado preza como transparência e credibilidade dos serviços prestados, através de “*accountability*”, ou seja, a prestação de contas à população, que, dessa maneira, amplia sua confiança na Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei no 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, D, 2008

BRASIL. **Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF, 1996.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 2023.

MINAS GERAIS. **Lei no 869, de 05 de julho de 1952**. Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 1952.

MINAS GERAIS. **Lei no 15.293, de 5 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Belo Horizonte, MG, 2004.

MINAS GERAIS. **Lei no 7.109, de 13 de outubro de 1997**. Contém o Estatuto do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Minas Gerais, 1997. Belo Horizonte, MG, 1997.

MINAS GERAIS. **Lei no 14.184, de 31 de janeiro de 2002**. Dispõe sobre o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual. Belo Horizonte/MG, 2002.

PARTE IV

DO BEM PÚBLICO

BENS PÚBLICOS: CONCEITOS FUNDAMENTAIS E PRINCÍPIOS CORRELATOS

Márcio Antônio Fonseca¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C22

Resumo: No Brasil, a Constituição Federal de 1988 é essencial para garantir que os cidadãos tenham acesso aos bens públicos. Estes incluem terras desocupadas, lagos, rios, recursos naturais da plataforma continental e mar territorial, além de energia hidráulica, cavernas, sítios arqueológicos, terras indígenas, águas superficiais e subterrâneas, áreas em ilhas fluviais e lacustres, e terras devolutas que não pertencem à União. A Constituição de 1988 enfatiza a importância desses bens, assegurando o direito dos cidadãos a eles. Nesse sentido, o presente estudo examina os conceitos fundamentais e os princípios relacionados aos bens públicos, destacando suas características e os desafios associados à sua provisão, essenciais para o bem-estar social. Além disso, analisa como os princípios constitucionais moldam a oferta e o financiamento dos bens públicos (sublinhando sua relevância para a sociedade e os

1 Graduado em Licenciatura Plena em Matemática/Física no Centro Universitário Newton Paiva. Pós-graduado em Educação Matemática pela Faculdade de Ciências e Letras de Belo Horizonte. Pós-graduação em Inspeção Escolar pela Faculdade Instituto Brasileiro de Ensino Facibe. Mestrando em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes.

obstáculos na sua implementação) contemplando perspectivas de autores nacionais e estrangeiros sobre a teoria e a prática desses bens.

Palavras-chaves: Bens públicos. Bem-estar social. Direitos Fundamentais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 é um documento fundamental que garante o acesso dos cidadãos a bens públicos. Embora não defina exatamente o que são esses bens, a Constituição os classifica com base na responsabilidade de gestão. Por exemplo, os bens da União, listados no artigo 20, incluem terras não ocupadas, lagos, rios, recursos naturais da plataforma continental, mar territorial, energia hidráulica, cavernas, sítios arqueológicos e terras ocupadas por indígenas.

A Constituição também assegura que estados, Distrito Federal e municípios participem dos lucros da exploração de recursos como petróleo e gás natural. Os bens dos estados, conforme o artigo 26, incluem águas superficiais ou subterrâneas, áreas em ilhas fluviais e lacustres, e terras devolutas que não pertencem à União (Brasil, 1988).

Além dessas classificações, a Constituição (e outras leis) detalham bens públicos específicos, como terrenos de marinha (áreas próximas ao mar ou a rios navegáveis) terras devolutas, faixas de fronteira, ilhas, águas públicas, minas e jazidas, que pertencem à União. Terras ocupadas por indígenas são protegidas pela União, utilizadas para suas atividades e cultura.

A exploração de recursos naturais e minerais precisa de permissão do Governo Federal, que também recebe uma compensação financeira por isso. Leis adicionais detalham como esses bens devem ser geridos e protegidos no Brasil. Bens públicos são essenciais nas economias modernas, oferecendo serviços que beneficiam toda a sociedade. No Brasil, a Constituição de 1988 estabelece a importância desses bens e garante o acesso a eles como direito dos cidadãos.

1 BENS PÚBLICOS: CONCEITOS E CLASSIFICAÇÕES

Paul Samuelson, um famoso economista norte-americano, contribuiu significativamente para a teoria dos bens públicos, ao aplicar conceitos importantes em sua obra *“The Pure Theory of Public*

Expenditure”. Destaca que os bens públicos têm características únicas: não são rivalizados no consumo e não podem ser excluídos de indivíduos que não pagam por eles (Samuelson, Vol. 36 - Nº4, 1954).

Samuelson foi pioneiro ao mostrar como é difícil financiar e distribuir eficientemente bens públicos, ao contrário dos bens privados, que o mercado pode manejá-los melhor. Este autor defende a intervenção do governo para resolver falhas de mercado, que levam à produção insuficiente de bens públicos, promovendo políticas que melhoram o bem-estar social, através de uma combinação de provisão pública e regulamentação.

Richard Musgrave, economista americano de ascendência alemã, um dos principais estudiosos da economia pública, ajudou a entender os bens públicos em seu livro “Public Finance in Theory and Practice”. O economista caracterizou os bens públicos como aqueles que não são competidores de consumo e não podem ser negados a pessoas que não contribuem financeiramente para sua manutenção, distinguindo-os assim dos bens privados. Musgrave explica que, devido a essas características, os bens públicos frequentemente não são fornecidos suficientemente pelo mercado, e precisam de intervenção do governo para serem distribuídos de forma eficaz.

Além disso, desenvolveu a teoria sobre como o governo pode melhorar a provisão de bens públicos através de políticas fiscais e regulatórias, visando maximizar o bem-estar social. Suas ideias influenciaram bastante, de tal maneira que economistas e políticos pensam como fornecer e financiar serviços públicos essenciais, que possibilitem à sociedade funcionar bem (Musgrave, 1980).

No livro “Finanças Públicas: Teoria e Prática no Brasil” (Rezende; Nakano, 1994, p. 36-47) são explorados os conceitos fundamentais e princípios correlatos aos bens públicos, destacando a importância desses na economia brasileira. Segundo os autores, bens públicos são caracterizados pela não rivalidade no consumo e pela impossibilidade de exclusão, o que gera falhas de mercado, que justificam a intervenção estatal. Rezende e Nakano discutem que, devido à natureza desses bens, sua provisão eficiente pelo mercado é limitada, requerendo ações coordenadas do governo para garantir o acesso universal e a equidade na distribuição.

Ademais, no artigo “Externalidades e Políticas Públicas no Brasil” (Ramos, 2007, p. 123-142) abordam-se os conceitos e princípios relacionados aos bens públicos, com foco particular nas externalidades, cujo foco são os bens públicos, essenciais para a promoção do bem-estar

social, e necessários à correção de falhas de mercado, causadas por externalidades positivas e negativas.

Entende que políticas públicas podem ser desenhadas para internalizar essas externalidades, garantindo eficiência econômica e distribuição justa dos benefícios sociais. O texto desse autor discute esses temas detalhadamente, oferecendo uma análise crítica das abordagens teóricas e práticas, aplicadas ao contexto brasileiro.

Por sua vez, Paul Samuelson e Richard Musgrave, renomados economistas, compartilham uma visão fundamental sobre os bens públicos que se alinham com as contribuições de Fernando Rezende, Yoshiaki Nakano e Joaquim Ramos no contexto brasileiro. Todos destacam que os bens públicos são caracterizados pela não rivalidade no consumo e pela impossibilidade de exclusão, características que os diferenciam dos bens privados. Essa natureza especial dos bens públicos leva a falhas de mercado, onde o setor privado não os pode fornecer adequadamente, justificando a intervenção do governo.

Samuelson (1954) e Musgrave (1980) argumentam, vigorosamente, a favor da intervenção estatal, para corrigir essas falhas, na promoção de políticas que garantam a provisão eficiente e equitativa de bens públicos. Suas obras enfatizam a importância de políticas fiscais e regulatórias para melhorar o bem-estar social, através da oferta adequada de serviços públicos essenciais. Rezende, Nakano (1994) e Ramos (2007) expandem esses conceitos para o contexto brasileiro, destacando como essas teorias se aplicam à economia nacional.

Dessa forma, enquanto Samuelson (1954) e Musgrave (1980) influenciaram a teoria econômica global com suas análises pioneiras sobre bens públicos, Rezende, Nakano (1994) Ramos (2007) contribui para adaptar esses conceitos à realidade brasileira, enfatizando a necessidade de políticas públicas eficazes para lidar com externalidades e garantir eficiência econômica. Em resumo, todos os autores enfatizam a importância crucial dos bens públicos na promoção do bem-estar social, e no funcionamento adequado da economia, defendendo um papel ativo do governo na sua provisão e regulamentação.

2 CARACTERÍSTICAS DOS BENS PÚBLICOS

2.1 *Não Excludência*

Um aspecto essencial dos bens públicos é a sua não excludência, o que significa que é impraticável excluir qualquer indivíduo do seu uso, uma vez que estão disponíveis. Por exemplo, a iluminação pública beneficia todos os residentes de uma área, independentemente de sua contribuição financeira para sua manutenção.

Essa característica levanta o desafio do problema do “carona”, pelo qual alguns indivíduos podem se beneficiar do bem público, sem contribuir, potencialmente, para sua sustentação, levando a subfinanciamento e dificuldades na sua provisão eficiente.

2.2 *Não Rivalidade*

A não rivalidade dos bens públicos implica que o consumo por um indivíduo não reduz a disponibilidade para os demais. Este princípio distingue os bens públicos dos bens privados, permitindo que múltiplos indivíduos consumam simultaneamente sem interferir no acesso dos outros. Infraestruturas como estradas, e serviços de informação pública exemplificam essa característica, o que facilita o desenvolvimento urbano e a tomada de decisão coletiva, sem restrições de rivalidade.

3 PRINCÍPIOS CORRELATOS AOS BENS PÚBLICOS

3.1 *Financiamento Público*

A provisão de bens públicos frequentemente requer financiamento governamental, em razão da incapacidade de o mercado capturar completamente seus benefícios sociais. Richard Musgrave argumenta que tal intervenção é necessária para se evitar a subprodução desses bens, essenciais para promover equidade e acesso universal a serviços, como saúde e educação.

No contexto brasileiro, Fernando Rezende e Yoshiaki Nakano destacam a relevância do financiamento público para garantir a oferta adequada de bens públicos, sustentando o desenvolvimento socioeconômico equitativo.

3.2 Externalidades

Os bens públicos frequentemente geram externalidades positivas que beneficiam terceiros, não diretamente envolvidos na transação inicial. A consideração desses efeitos na formulação de políticas públicas é crucial, destacando como as externalidades justificam a intervenção estatal para maximizar o bem-estar social. No Brasil, Joaquim Ramos examina como tais externalidades influenciam a implementação de políticas públicas eficazes, especialmente em setores como meio ambiente e desenvolvimento regional.

3.3 Problema do Carona (*Free-Rider Problem*)

O problema do “carona” ocorre quando algumas pessoas se beneficiam dos bens públicos sem contribuir para isso. Esse comportamento pode causar subfinanciamento e dificuldades na provisão eficiente desses bens, já que as pessoas não têm motivação para contribuir, vez que podem obter seus benefícios gratuitamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Autores como Paul Samuelson e Richard Musgrave influenciaram significativamente a teoria econômica sobre bens públicos, destacando a importância da intervenção governamental para corrigir falhas de mercado e promover o bem-estar social. No contexto brasileiro, estudiosos como Fernando Rezende, Yoshiaki Nakano e Joaquim Ramos ampliam essa discussão, adaptando conceitos internacionais às realidades e desafios do Brasil. A discussão desenvolvida por esses autores reforça a necessidade de compreender as características e os princípios correlatos aos bens públicos para formular políticas públicas que promovam equidade, eficiência e desenvolvimento sustentável.

A Constituição de 1988 elevou o direito à igualdade da vida a um patamar fundamental incorporando o acesso aos bens públicos como direito essencial, a evidenciar que a preservação e a gestão do patrimônio público são questões centrais para a promoção da equidade e da justiça social. Portanto, a preservação e a gestão dos bens públicos não são apenas uma responsabilidade do Estado, mas de toda a sociedade, garantido que as futuras gerações também possam desfrutar dos bens públicos que formam parte integrante da herança coletiva de uma país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal.

MUSGRAVE, R. A., & Musgrave, P. B. (1989). **Public Finance in Theory and Practice**. McGraw-Hill, pp 6-15.

REZENDE, Fernando, e Yoshiaki Nakano. **Finanças Públicas: Teoria e Prática no Brasil**. 2ª ed., Atlas, 1994, pp. 36-47.

RAMOS, J. (2007). **Externalidades e Políticas públicas no Brasil**. Revista Brasileira de Economia, 61(2), 123-142.

SAMUELSON, P. A. (1954). **The Pure Theory of Public Expenditure**. Review of Economics and Statistics, 36(4), 387-389.

GESTÃO DE BENS MÓVEIS, MATERIAIS E EQUIPAMENTOS NAS ESCOLAS PÚBLICAS ESTADUAIS DE MINAS GERAIS

Márcio Antônio Fonseca¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C23

Resumo: A gestão de bens móveis, materiais e equipamentos nas escolas públicas estaduais de Minas Gerais é fundamental para garantir o bom funcionamento dessas instituições educacionais. Esse processo envolve a aquisição, a manutenção, o controle de uso e o descarte responsável dos recursos disponíveis. Seguindo as diretrizes da legislação e princípios constitucionais, a administração eficiente busca otimizar recursos, assegurando que os materiais estejam sempre disponíveis para apoiar o ensino e aprendizagem. A gestão adequada não apenas promove um ambiente escolar organizado e eficiente, mas também contribui para a transparência na aplicação dos recursos públicos. Nesse sentido, o presente trabalho busca reforçar que, a implementação dessa medida não apenas facilita as operações diárias, mas também maximiza

1 Graduado em Licenciatura Plena em Matemática/Física no Centro Universitário Newton Paiva. Pós-graduado em Educação Matemática pela Faculdade de Ciências e Letras de Belo Horizonte. Pós-graduação em Inspeção Escolar pela Faculdade Instituto Brasileiro de Ensino Facibe. Mestrando em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes.

os benefícios para toda a comunidade escolar, proporcionando um ambiente educacional de qualidade para todos.

Palavras-chaves: Gestão. Bens-móveis. Escola.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Constituição Federal de 1988 assegura que todos tenham acesso aos bens públicos, embora não defina exatamente o que são esses bens. O Código Civil Brasileiro explica que bens públicos são aqueles que pertencem ao governo, como União, estados e municípios. São divididos em dois tipos: os que são usados diretamente pelo governo ou pelo povo em geral, e os que são usados para serviços específicos do governo.

Os bens de uso comum, como praças e ruas, não podem ser vendidos. Já os bens usados pelo governo podem ser vendidos, mas somente se uma lei permitir. Particulares só podem usar bens públicos se houver uma lei que autorize, exceto em emergências.

Para vender ou mudar o uso desses bens, é necessária uma lei específica (Brasil, 1988). Essas normas são definidas pela Constituição através dos artigos 101, 102 e 103, respectivamente, e são essenciais para garantir a gestão adequada dos bens públicos em conformidade com a legislação e os princípios constitucionais, tanto na União quanto nos estados da Federação, como Minas Gerais.

Nesse sentido, trazendo essa discussão para o âmbito da educação, a gestão eficiente dos materiais e equipamentos nas escolas públicas estaduais de Minas Gerais é fundamental para o bom funcionamento dessas instituições, seguindo as leis e princípios constitucionais. Dessa forma, o presente capítulo busca reforçar o entendimento de que a implementação dessa medida, não apenas facilita as operações diárias, mas maximiza os benefícios para toda a comunidade escolar, proporcionando um ambiente educacional de qualidade para todos os alunos.

1 LEGISLAÇÃO E NORMAS

1.1 *Constituição do Estado de Minas Gerais*

A Constituição Estadual define os princípios fundamentais relacionados à gestão de bens públicos, enfatizando sua utilização em

prol do bem comum. Ela serve como base legal para todas as normas subsequentes que regulam a administração e o uso desses recursos nas escolas públicas.

1.2 *DECRETO ESTADUAL Nº 45.242/2009*

Este decreto estabelece diretrizes claras para a gestão patrimonial nas entidades públicas mineiras, incluindo escolas. Define a carga patrimonial como o conjunto de bens móveis e materiais permanentes de cada unidade administrativa, especificando responsabilidades detalhadas para a guarda, conservação e eventual transferência desses bens.

1.3 *DECRETO ESTADUAL Nº 47.622/2019*

Focado no desfazimento de materiais e na baixa patrimonial, este decreto regulamenta processos para a transferência, doação, venda ou inutilização de bens considerados não mais necessários ou inservíveis. Visa a garantir uma gestão transparente e eficiente dos recursos públicos, promovendo a economia e a adequada utilização dos recursos disponíveis.

1.4 *RESOLUÇÃO SEE Nº 4.277/2020*

Esta resolução detalha procedimentos específicos para a gestão de bens móveis, materiais e equipamentos nas escolas estaduais de Minas Gerais. Institui a Comissão Permanente de Patrimônio e Inventário na Secretaria de Estado de Educação (SEE-MG), responsável por coordenar atividades como inventários, controle, registro, baixa e transferência de bens. Além disso, define responsabilidades das subcomissões nas Superintendências Regionais de Ensino e nas escolas, visa uma administração eficiente e em conformidade com a legislação vigente.

2 CONCEITOS RELACIONADOS AO PATRIMÔNIO PÚBLICO E ESCOLAR

- Patrimônio Público: bens e direitos pertencentes à União, estados, municípios, autarquias ou empresas

públicas, incluindo valor econômico, artístico, histórico ou turístico.

- Patrimônio Escolar: conjunto físico que compõe uma escola, abrangendo bens móveis e imóveis.
- Bens Móveis: podem ser movidos e incluem equipamentos, veículos, entre outros.
- Bens Permanentes e de Consumo: os primeiros duram mais de dois anos e mantêm sua identidade física, enquanto os últimos têm uso limitado ou perdem sua identidade rapidamente.
- Bens Tangíveis e Intangíveis: bens tangíveis são objetos físicos que podem ser tocados, como terrenos, edifícios e máquinas. Bens intangíveis são representados por direitos e não possuem uma forma física palpável, como marcas, patentes e softwares.
- Transferência, Alienação e Inutilização: processos de mudança de posse, venda ou destruição de bens.
- Inventário Físico: registro administrativo e verificação física para garantir a precisão dos registros contábeis.
- Responsabilidade Patrimonial e Termo de Responsabilidade: deveres dos responsáveis pela guarda e formalização da responsabilidade pelos bens.
- Comissão de Inventário: grupo designado para realizar levantamentos físicos dos bens permanentes.

3 GESTÃO DE RECURSOS MATERIAIS E TECNOLÓGICOS

3.1 *Logística Escolar*

A logística na administração escolar engloba desde a aquisição até a distribuição dos materiais necessários para o funcionamento das escolas. É essencial para garantir que os suprimentos estejam disponíveis de forma adequada e no momento certo, otimizando custos e recursos humanos envolvidos. Para isso, são definidos parâmetros como tempo de entrega, tipos de embalagem, modalidades de transporte e áreas de armazenamento, todos essenciais para manter a eficiência operacional das instituições de ensino.

3.2 Tecnologia da Informação (TI)

A TI desempenha um papel crucial na modernização e na eficiência da gestão escolar. Isso inclui o uso de *hardware*, *software*, sistemas de telecomunicações e gestão de dados para facilitar processos administrativos, financeiros e pedagógicos. Com uma infraestrutura de TI robusta e integrada, as escolas podem melhorar a comunicação interna, automatizar tarefas administrativas e fornecer suporte tecnológico necessário para professores e alunos, contribuindo para um ambiente educacional mais eficaz e conectado.

4 INFRAESTRUTURA ESCOLAR

A qualidade da infraestrutura escolar é um fator determinante para o sucesso educacional dos alunos. Ambientes adequados, equipamentos modernos e serviços básicos como água, energia e internet são essenciais para criar um ambiente de aprendizagem propício. Investimentos contínuos na melhoria dessa infraestrutura são necessários para garantir que as escolas públicas ofereçam condições adequadas para o desenvolvimento integral dos estudantes.

5 IMPLEMENTAÇÃO E CONTROLE

5.1 Comissão Permanente de Patrimônio e Inventário

A Comissão Permanente de Patrimônio e Inventário, conforme estabelecido pela Resolução SEE nº 4.277/2020, é responsável por coordenar todas as atividades relacionadas à gestão de bens nas escolas estaduais. Isso inclui a realização de inventários periódicos, o controle rigoroso de registros patrimoniais e a coordenação de processos de transferência, doação ou baixa de bens, garantindo assim uma administração transparente e eficiente dos recursos educacionais.

5.2 Orientações e Fiscalização

O Setor de Patrimônio das Superintendências Regionais de Ensino desempenha um papel importante na orientação das escolas quanto às normativas e procedimentos de gestão patrimonial. Além de orientar sobre as melhores práticas, este setor é responsável por

fiscalizar a correta aplicação das diretrizes estabelecidas, assegurando que todas as escolas estejam em conformidade com a legislação vigente e contribuindo para uma administração transparente e responsável dos recursos públicos.

6 PRINCIPAIS ORIENTAÇÕES SOBRE A GESTÃO DE BENS E MATERIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

6.1 *Classificação dos Materiais*

- Ocioso: em condições de uso, mas não utilizado.
- Recuperável: com defeito, mas passível de recuperação com custo até 40% do valor de mercado.
- Irrecuperável: defeituoso e sem viabilidade econômica de recuperação.
- Antieconômico: manutenção onerosa ou rendimento precário devido ao uso prolongado.
- Inservível: perdeu suas características originais e não pode ser utilizado.
- Inservível sem valor comercial: não pode ser utilizado e não possui valor para alienação.

6.2 *Procedimentos de Doação*

- Justificativa: qualquer doação de bens deve ser justificada, especialmente se não for realizada à Bolsa de Materiais.
- Documentação Necessária:
 - Comprovante de avaliação atualizada do bem.
 - Termo de doação, justificativa fundamentada e guia de movimentação no sistema SIAD.
 - Documentos de identificação e regularidade fiscal do donatário.

6.3 Competência e Formalização

- A doação de material permanente é de competência do Secretário de Estado ou dirigente máximo de autarquias e fundações, podendo haver subdelegação.
- O processo de doação deve ser formalizado com autorização do conselho competente e seguir regulamentação específica.

6.4 Transferência e Alienação de Bens

- Bens classificados como irrecuperáveis, antieconômicos, inservíveis ou inservíveis sem valor comercial podem ser doados preferencialmente ao Serviço Voluntário de Assistência Social (SERVAS), municípios carentes ou instituições filantrópicas.
- Processos de doação para entidades distintas do SERVAS devem conter justificativa expressa e seguir a ordem de prioridade estabelecida.

7.5 Avaliação e Controle Patrimonial

- Documentação deve incluir número de patrimônio, avaliação do bem, e comprovante de origem (nota fiscal, se possível).
- Em caso de veículos, é necessário juntar o Certificado de Registro e Licenciamento.

7.6 Motivação da Transferência

- O órgão ao qual o bem-estar vinculado deve manifestar sua desnecessidade em utilizá-lo.
- A entidade interessada deve requerer formalmente o bem, justificando a finalidade de uso.

7 UTILIZAÇÃO DE ESPAÇOS EM UNIDADES DE ENSINO ESTADUAIS

7.1 *Objetivo Geral*

- Assegurar: O direito de entidades sem fins lucrativos utilizarem o espaço físico das unidades de ensino estaduais.

7.2 *Uso Permitido*

- Atividades Permitidas: Reuniões, seminários, cursos, debates, comemorações e competições esportivas.

7.3 *Proibições*

- Atividades Proibidas:
 - Atividades ilícitas.
 - Interferência nas atividades regulares da escola.
 - Atividades político-partidárias.
 - Atividades religiosas.

7.4 *Responsabilidades*

- Despesas: limpeza e segurança: responsabilidade de quem utilizar o espaço.

7.5 *Procedimentos De Autorização*

- Recusa de Autorização: deve ser fundamentada e encaminhada por escrito, com direito de recurso ao colegiado escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão eficiente dos bens móveis, materiais e equipamentos nas escolas públicas estaduais de Minas Gerais é de interesse de todos, tendo em vista garantir que o patrimônio público seja bem cuidado e

que as escolas tenham um ambiente de qualidade. Seguir as leis federais e estaduais, como a Constituição de 1988 e os decretos específicos de Minas Gerais, é essencial para o uso adequado e transparente dos recursos. A criação de comissões de patrimônio e inventário, como o que estabelecido pela Resolução SEE nº 4.277/2020, ressalta a relevância da manutenção de um controle rigoroso dos bens, ao propor que essas comissões auxiliem na boa execução de uma gestão eficiente de bens e serviços.

Ademais, a logística escolar e o uso da tecnologia da informação (TI) são fundamentais para a gestão dos recursos. Uma logística eficaz assegura que os materiais necessários estejam disponíveis no momento certo, economizando tempo e dinheiro. A TI moderniza e torna mais eficiente os processos administrativos e pedagógicos, criando um ambiente escolar mais conectado e produtivo. Por isso, investimentos contínuos na infraestrutura das escolas são necessários para manter a qualidade do ensino. Ambientes adequados, equipamentos modernos e serviços básicos, como água, energia e internet, são essenciais para o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem.

Dessa forma, conclui-se que, para que as escolas públicas mantenham constantemente organizadas suas instalações, urge que sejam adotados procedimentos claros para o uso correto dos seus equipamentos, evitando-se a utilização de recursos públicos para compra de materiais desnecessários. Para tanto, o conhecimento adequado da legislação sobre a matéria é tarefa de todos os segmentos escolares, tendo em vista o que orientam os decretos estaduais. Isso evita desperdícios e garante que os bens sejam usados da melhor maneira possível, beneficiando toda a comunidade escolar.

Em resumo, o presente artigo buscou esclarecer os procedimentos legais que devem ser adotados para uma boa gestão de bens móveis, materiais e equipamentos, nas escolas públicas de Minas Gerais, o que permite aos gestores atuarem dentro dos princípios legais que regem a Administração Pública.

REFERÊNCIAS

BALLOU, R. H. (2007). **Logística empresarial**: Transportes, administração de materiais e distribuição física. São Paulo: Atlas.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

DIAS, M. A. P. (2006). **Administração de materiais**: Uma abordagem logística. São Paulo: Atlas.

LAUDON, K. C., & Laudon, J. P. (2004). **Sistemas de informação gerenciais**: Administrando a empresa digital. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

MACHADO, A. M. V., & Barbeta, P. A. (2015). A infraestrutura das escolas brasileiras e seus efeitos no desempenho dos alunos. *Revista Brasileira de Educação*, 20(60), 167-187.

MINAS GERAIS. **Constituição (1989)**. Constituição do Estado de Minas Gerais: promulgada em 21 de setembro de 1989. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1989.

MINAS GERAIS. **Lei nº 11.942 de 16 de dezembro de 1995**. Assegura às entidades que menciona o direito à utilização do espaço físico das unidades de ensino estaduais e dá outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte: 1995.

MINAS GERAIS. **Lei nº 20.369 de 08 de agosto de 2012**. Altera a Lei nº 11.942, de 16 de outubro de 1995, que assegura às entidades que menciona o direito à utilização do espaço físico das unidades de ensino estaduais e dá outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte: 2012.

MINAS GERAIS. **Lei nº 20.829 de 01 de agosto de 2013**. Que assegura às entidades que menciona o direito à utilização do espaço físico das unidades de ensino estaduais e dá outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte: 2013.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.242 de 11 de dezembro de 2009**. Regulamenta a gestão de materiais, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo. Minas Gerais, Belo Horizonte, MG: 2009.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.622 de 15 de março de 2019**. Dispõe sobre o desfazimento de materiais e a baixa patrimonial no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e das outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte: 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. **Decreto nº 4.277 de 22 de janeiro de 2020**. Institui Comissão Permanente de Patrimônio e Inventário de bens móveis no âmbito da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte: 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. **Manual de Doação, Cessão e Permissão de Uso de Bens Móveis**. Minas Gerais, Belo Horizonte: 2012. Disponível em: https://www.mg.gov.br/system/files/media/planejamento/documento_detalhado/2022/logistica-e-patrimonio/manual-bolsa-materiais.pdf. Acesso em: 15 de junho de 2024.

DA CONSERVAÇÃO DOS BENS MÓVEIS E DA RESPONSABILIZAÇÃO

Flávia Aparecida Oliveira Pierre¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C24

Resumo: Este estudo tem como objetivo abordar a gestão e conservação dos bens públicos, bem como a responsabilização dos gestores que estejam em desacordo com os aspectos trazidos pela legislação pertinente e busca elucidar estes aspectos com relação aos bens que se encontram sob a responsabilidade destes servidores. A conservação dos bens móveis constantes na carga patrimonial da instituição pública para uso e desempenho das atribuições dos servidores que nela atuam em prol da população que busca os serviços ofertados deve ser um compromisso da gestão. Os cuidados previstos na legislação são parte da rotina de administração dos bens e sua observação evita problemas para os servidores responsáveis por eles, bem como evita o comprometimento da continuidade da prestação dos serviços públicos.

Palavras-Chave: Bens públicos. Responsabilização. Gestão Pública.

1 Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Bacharelada em Administração de Empresas pela Universidade Governador Oza-
nam Coelho (UNIFAGOC). Servidora Pública na Secretaria de Estado de Educa-
ção de Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, muito se tem discutido sobre a importância de uma boa gestão dos recursos públicos. Este estudo tem a finalidade de abordar a gestão e conservação dos bens públicos, bem como a responsabilização dos gestores que não se alinham aos aspectos trazidos pela legislação pertinente. Os bens públicos “são bens de titularidade do Estado, necessários ao desempenho de funções públicas, submetidos a um regime jurídico de direito público” (Oliveira, 2017). Os bens móveis, de acordo com o artigo 82 do Código Civil, são os bens suscetíveis de movimento próprio, ou de remoção por força alheia, sem alteração da substância ou da destinação econômico-social.” (Brasil, 2002).

A conservação dos bens móveis como integrante do conjunto de atribuições inerentes ao cargo de gestor, bem como a responsabilização deste no caso de dano ou extravio destes bens se constituem como o problema deste estudo, que busca elucidar estes aspectos com relação aos bens que se encontram sob a responsabilidade destes servidores.

Neste sentido, a conservação dos bens móveis constantes na carga patrimonial da instituição pública para uso e desempenho das atribuições dos servidores que nela atuam em prol da população que busca os serviços ofertados deve ser um compromisso da gestão. A responsabilização pela sua guarda, incumbe o gestor de evitar falhas de controle, bem como os danos com ocorrência de responsabilidade por conduta culposa. Estes são aspectos que vão figurar neste estudo como objetivos específicos.

Sendo assim, a conscientização sobre a importância da obediência à legislação a fim de evitar a interrupção da prestação de um serviço público de qualidade, também com a finalidade de se evitar a responsabilização administrativa dos gestores se constitui na principal contribuição deste estudo.

1 DA CONSERVAÇÃO DOS BENS MÓVEIS

A conservação dos bens móveis consiste no cuidado que a gestão deve ter com relação à guarda, vigilância e manutenção destes bens, o que além das ações diretamente inerentes ao seu cargo, inclui a conscientização da sua equipe e da sua clientela para o zelo com eles. A administração de material é o “conjunto de ações destinadas a assegurar a aquisição, registros e controles das atividades relacionadas com o

emprego, movimentação e desfazimento dos diversos materiais”, como se extrai do artigo 2º do Decreto nº 45.242/2009, que “regulamenta a gestão de material, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo” do Estado de Minas Gerais. (Minas Gerais, 2009).

Isso significa que o gestor responsável deve cuidar para que os bens móveis sejam guardados em local apropriado, sejam constantemente conferidos e controlados, bem como devidamente reparados sempre que necessário. Mas, quais são os bens móveis? Vejamos alguns exemplos: computador, mesa, cadeira, ventilador, liquidificador, equipamentos para a prática de Educação Física, etc. De acordo com o artigo 82 do Código Civil, “são móveis os bens suscetíveis de movimento próprio, ou de remoção por força alheia, sem alteração da substância ou da destinação econômico-social.” (Brasil, 2002).

Eles devem ser guardados de acordo com suas necessidades de conservação para evitar avarias. Por exemplo: um bem que possa sofrer danos em contato com a água, não deve ser mantido perto de uma janela aberta com risco de chuva, perto de torneiras ou quaisquer lugares que tenham contato com umidade. Um bem que seja delicado e sensível a quedas, não pode ficar na beirada de locais altos ou no meio do caminho onde frequentemente alguém possa esbarrar. Um bem que tenha risco de empenar se ficar em determinada posição, deve ter um local de guarda que impossibilite tal posição e de preferência com placas contendo as instruções para o seu posicionamento correto. É o que se verifica no §1º do artigo 38 do Decreto 45.242/09 (Minas Gerais, 2009).

Nas escolas públicas, por exemplo, professores e alunos devem ser conscientizados sobre a importância de cuidarem dos bens que utilizam dentro das salas de aula. Orientá-los a avisar quando um ventilador estiver fazendo barulhos que indiquem a necessidade de reparos; não utilizar materiais ou produtos na lousa que possam danificá-la, são exemplos de ações de conscientização que devem se realizar com determinada frequência. Essas ações aumentam a vida útil dos bens e contribuem para uma melhor administração das despesas referentes a eles, conforme preconiza o artigo 3º do Decreto 45.242/09 (Minas Gerais, 2009).

A vigilância dos bens deve ser constante. Por exemplo: se um bem é frequentemente emprestado a servidores da escola, deve existir um termo de responsabilidade onde o usuário assine para retirar o bem para seu uso e deve ser dado a ele um recibo no ato da devolução. Se existir prazo

específico para a devolução de um determinado bem, este deve ser acompanhado, conferido. É importante que seja feita uma conferência do bem para se certificar se ele foi entregue sem avarias. Lembrando que existe a corresponsabilidade pela guarda e conservação dos materiais atribuída a outros servidores por meio de Termo de Guarda e Responsabilidade.

Se houver avaria, deve ser apurada a responsabilidade do servidor dentro do prazo estipulado pela legislação, sob risco desta responsabilização recair sobre o gestor se a apuração não for feita ou não se realizar dentro do prazo. Do Estatuto Dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, instituído pela Lei 869/52 se extrai em seu artigo 218 que “a autoridade que tiver ciência ou notícia da ocorrência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover-lhe a apuração imediata, por meios sumários, inquérito ou processo administrativo” (Minas Gerais, 1952).

Também é importante se atentar se no patrimônio da instituição existem bens que devem passar por revisões com determinada frequência, como máquinas e veículos, sem as quais os bens podem se deteriorar mais rapidamente e/ou até mesmo oferecer riscos para quem os utiliza. Ao detectar um bem que apresente a necessidade de reparos, é importante se certificar se o valor do reparo está dentro dos limites estipulados pela legislação, conforme preconiza o item VIII do artigo 2º do Decreto 45.242/09 (Minas Gerais, 2009). Para isso, é preciso conferir os valores atualizados sempre antes da contratação dos serviços. Além disso, sempre conferir se o reparo foi realizado de acordo.

Se um bem é transferido para outra repartição pública, deve-se emitir a documentação necessária em tempo hábil para atualização imediata da carga patrimonial, assim como os bens que são recebidos devem ser incorporados imediatamente. Isso é importante para não provocar divergências na época do levantamento patrimonial para inventário, que “corresponde ao conjunto específico de ações de controle para verificação dos materiais pertencentes ao ativo permanente, em uso ou estocados, e dos materiais de consumo em almoxarifado ou equivalente” de acordo com o artigo 51 do Decreto 45.242/09 (Minas Gerais, 2009).

Estes cuidados são parte da rotina de administração dos bens, são previstos na legislação e sua observação evita problemas para os servidores responsáveis por eles, bem como evita o comprometimento da continuidade da prestação dos serviços públicos. No próximo tópico

será abordada a questão da responsabilização no caso de dano e extravio dos bens móveis.

2 DO DANO, EXTRAVIO DE BEM PÚBLICO, ILÍCITOS E SANÇÕES

O responsável administrativo de determinada instituição tem o dever de guarda e conservação dos bens materiais, devendo mantê-los em lugar apropriado e seguro, de forma a evitar a ocorrência de dano, extravio ou subtração por qualquer forma e exercer a vigilância permanente sobre sua utilização. Além disso, a Lei 869/1952 no inciso IX do artigo 216 nos traz que “são deveres do funcionário zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado” (Minas Gerais, 1952).

Diante do exposto o dever de conservação compreende as ações para evitar danos e extravio dos bens públicos sob pena de responder civil, penal e administrativamente, conforme a Lei 869/1952 em seu artigo 208, corroborado pelo artigo 212 que diz que “as cominações civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa” (Minas Gerais, 1952). Ou seja, o responsável deve ressarcir o Estado do prejuízo causado, podendo ainda, conforme o caso, responder também penal e administrativamente.

O Manual de Apuração de Desaparecimento e Avaria de Bens da Controladora Setorial da Secretaria de Estado de Educação (Minas Gerais, 2022) é um material onde os servidores podem encontrar orientações sobre os procedimentos a serem adotados nos casos de dano ou extravio de bens públicos e é uma ferramenta que deve ser constantemente consultada para realizar todos os procedimentos relativos aos bens de forma alinhada com a legislação. Neste manual encontramos dois conceitos importantes:

Avaria: quando o bem sofre qualquer tipo de dano com ocorrência de responsabilidade por conduta culposa (negligência, imprudência ou imperícia) ou conduta dolosa (dolo direto ou eventual). E nos traz exemplos: acidentalmente molhar ou porventura queimar um computador (conduta culposa); quebrar propositalmente um bem do Estado, como um tablet ou armário (conduta dolosa);

Desaparecimento/extravio constatado em inventário: quando se constata o desaparecimento de um bem durante o levantamento patrimonial anual ou de transferência de responsabilidade, não tendo ocorrido sindicância investigatória em momento tempestivo, há ocorrência de responsabilidade administrativa do gestor responsável pela carga patrimonial na época do desaparecimento. (Minas Gerais, 2022).

A ocorrência de avaria, desaparecimento ou extravio decorrentes da não observação do dever de conservação pode resultar na ocorrência de ilícitos administrativos tendo o responsável que responder por estes ilícitos. As sanções serão aplicadas após a instrução de um Processo Administrativo Disciplinar que pode culminar na aplicação de penalidade de repreensão nos termos do artigo 245 ou suspensão nos termos do artigo 246 da Lei 869/1952. Nos casos em que se chegar a conclusão de que houve dilapidação do patrimônio do Estado, o responsável será demitido a bem do serviço público, de acordo com o artigo 250, inciso V do mesmo diploma legal. (Minas Gerais, 1952)

A conscientização para o cuidado com o patrimônio público deve ser uma prioridade do gestor para que todos, servidores e usuários, se sintam responsáveis pela conservação dos bens garantindo assim o alinhamento com a legislação pertinente e a qualidade e a continuidade dos serviços públicos e a conservação de um patrimônio que é de todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela observação dos aspectos analisados neste estudo, é possível compreender a amplitude e a importância da responsabilidade dos gestores sobre a carga patrimonial das instituições públicas. A boa e responsável conservação dos bens móveis se constitui em importante aspecto de uma gestão eficiente e eficaz no sentido de se promover economia e correta aplicação de recursos financeiros públicos e a efetividade da permanência dos serviços prestados à população.

No desempenho de suas atribuições, os gestores devem se comprometer em manter os bens móveis em boas condições de uso zelando pela sua boa conservação e realizando todos os procedimentos pertinentes, cientes de que se não estiverem alinhados a uma efetiva observância das normas vigentes na legislação específica, deverão ser responsabilizados. Os bens públicos pertencem a todos e devem estar

convenientemente disponíveis de forma efetiva e segura para todos os cidadãos que precisam e buscam um serviço público de qualidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.

MINAS GERAIS. **Manual de apuração de desaparecimento e avaria de bens**. Setembro de 2022. Controladora Setorial da Secretaria de Estado de Educação. Minas Gerais.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.242 de 11 de dezembro de 2009**. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/45242/2009/?cons=1>. Acesso em 08 de jun. 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.418 de 16 de maio de 2022**. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48418/2022/>. Acesso em 07 de jun. 2024.

MINAS GERAIS. **Lei 869, de 05 de julho de 1952**. Institui o Estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Minas Gerais. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em 08 de jun. 2024.

OLIVEIRA, G. J. **Direito Administrativo II: Bens públicos**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) São Paulo (SP), novembro de 2017. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4137982/mod_resource/content/1/2.9.SL%20-%20Bens%20p%C3%BAblicos.pdf#:~:text=Bens%20P%C3%BAblicos%20s%C3%A3o%20bens%20de,regime%20jur%C3%ADdico%20de%20direito%20p%C3%BAblico.&text=Titulares%20de%20bens%20p%C3%BAblicos%3A&text=Uni%C3%A3o%2C%20Estado%20e%20Munic%C3%ADpios%20\(administra%C3%A7%C3%A3o%20direta\)%3B](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4137982/mod_resource/content/1/2.9.SL%20-%20Bens%20p%C3%BAblicos.pdf#:~:text=Bens%20P%C3%BAblicos%20s%C3%A3o%20bens%20de,regime%20jur%C3%ADdico%20de%20direito%20p%C3%BAblico.&text=Titulares%20de%20bens%20p%C3%BAblicos%3A&text=Uni%C3%A3o%2C%20Estado%20e%20Munic%C3%ADpios%20(administra%C3%A7%C3%A3o%20direta)%3B). Acesso em 14 de jul. 2024.

DA CAIXA ESCOLAR E DOS RECURSOS PÚBLICOS

Márcio Antônio Fonseca¹ & Thiago Silva Syrio Vital²

10.48021/978-65-270-6873-0-C25

Resumo: As Caixas Escolares ou Unidades Executoras (UEX), são entidades civis de direito privado, responsáveis pela gestão dos recursos públicos destinados às escolas, o que é alvo de legislação específica. Este artigo tem o propósito de examinar a evolução histórica das Caixas Escolares em Minas Gerais, destacando seu papel na administração descentralizada e a autonomia adquirida com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996. Nesse sentido, aborda-se a gestão financeira dessas instituições, incluindo a prestação de contas e o cumprimento das normativas estabelecidas pelo Decreto Estadual nº 45.085/2009 e a Resolução SEE nº 3.670/2017. Por outro lado, o impacto da nova Lei de Licitações e Contratos (Lei Federal nº 14.133/2021) sobre as práticas de licitação e gestão também é discutido. O papel essencial das Caixas Escolares na administração dos recursos da União,

1 Graduação em Licenciatura Plena em Matemática/Física no Centro Universitário Newton Paiva. Pós-graduado em Educação Matemática pela Faculdade de Ciências e Letras de Belo Horizonte. Pós-graduação em Inspeção Escolar pela Faculdade Instituto Brasileiro de Ensino Facibe. Mestrando em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes.

2 Analista Educacional da Secretaria de Educação de Minas Gerais. Formado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

repassados pelo FNDE, é analisado, enfatizando a importância da transparência e eficiência na aplicação dos fundos para a melhoria da infraestrutura e dos recursos educacionais.

Palavras-chave: Caixa Escolar. Recursos Públicos. Gestão.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As Caixas Escolares em Minas Gerais são associações civis de direito privado ligadas às escolas públicas do Estado. Recebem recursos públicos para realizar projetos e atividades educacionais, além de custear a manutenção das escolas. A gestão desses recursos envolve a administração de valores provenientes da União, do Estado de Minas Gerais e dos municípios, além de recursos arrecadados pelas próprias unidades escolares, o que se torna fundamental para promover o desenvolvimento educacional e garantir o funcionamento adequado das escolas.

Dentro da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), duas normativas são fundamentais para a regulamentação das caixas escolares: o Decreto Estadual nº 45.085/2009 e a Resolução SEE nº 3.670/2017 (até a publicação deste artigo, ainda em vigor).

- a) O Decreto Estadual nº 45.085/2009 estabelece regras para a transferência, utilização e prestação de contas dos recursos financeiros das Caixas Escolares vinculadas às unidades estaduais de ensino.
- b) A Resolução SEE nº 3.670/2017 detalha e orienta a implementação desse decreto, fornecendo diretrizes específicas para a gestão dos recursos.

Por sua vez, a Lei Federal nº 14.133/2021, que substitui a Lei Federal nº 8.666/1993, não prevê a possibilidade de regimes próprios de licitação, impactando diretamente as Caixas Escolares, que antes podiam operar sob normas específicas.

Ou seja: com a nova legislação, todos os órgãos públicos, incluindo as caixas escolares, devem seguir um padrão unificado, o que pode exigir ajustes significativos nos procedimentos internos, o que significa que o Decreto Estadual nº 45.085/2009 e a Resolução SEE nº 3.670/2017, que regulam aspectos das licitações nas Caixas Escolares, estão sendo analisados e podem sofrer alterações para se adequarem

às exigências da Lei Federal nº 14.133/2021, garantindo conformidade legal e eficiência administrativa nas instituições de ensino.

Dessa forma, o que necessário observar é que a gestão das caixas escolares em Minas Gerais é composta por diversos membros e atores, cada um com funções específicas:

- **Presidente:** o diretor da escola, responsável pela administração e aplicação dos recursos financeiros. Coordena a Diretoria, preside assembleias, autoriza pagamentos e representa a Caixa Escolar judicial e extrajudicialmente.
- **Vice-presidente:** auxilia o Presidente e o substitui em suas ausências. Mantém a regularidade fiscal e tributária da Caixa Escolar e fornece dados solicitados pela SEE-MG.
- **Secretário:** auxilia na administração geral da Caixa Escolar, redige e expede a documentação necessária, e mantém os arquivos e livros de atas atualizados.
- **Tesoureiro:** responsável pela escrituração das receitas e despesas da Caixa Escolar, elaboração de prestações de contas e apresentação de balancetes mensais.
- **Colegiado Escolar:** tem funções deliberativas, consultivas, de monitoramento e avaliação da gestão pedagógica, administrativa e financeira da escola.
- **Conselho Fiscal:** fiscaliza a movimentação financeira da Caixa Escolar, garantindo a transparência e a correta aplicação dos recursos.
- **Comissão de Licitação:** trata dos processos licitatórios, assegurando que as compras e contratações estejam em conformidade com a legislação vigente.

Os associados da Caixa Escolar são divididos em efetivos e colaboradores, incluindo servidores da escola, pais de alunos e alunos maiores de 18 anos regularmente matriculados na escola, conforme a Lei Civil Brasileira.

1 HISTÓRIA DAS CAIXAS ESCOLARES

A descentralização dos recursos financeiros para as escolas públicas no Brasil ganhou destaque na década de 1990, com a criação do

FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério), através da Emenda Constitucional nº 14, de 1996, e da Lei Federal nº 9.424, de 1996, cuja finalidade permitiu que as escolas gerissem diretamente os recursos, visando melhorar a qualidade da educação básica.

Em 2007, foi substituído pelo FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), que expandiu a abrangência para todas as etapas da educação básica e promoveu uma maior descentralização. Essas mudanças deram mais autonomia às escolas públicas na gestão dos recursos financeiros, permitindo uma administração mais direcionada às necessidades locais, buscando uma alocação mais eficiente dos recursos e maior transparência no uso dos fundos públicos destinados à educação.

2 DA PRESTAÇÃO DE CONTAS DOS RECURSOS PÚBLICOS

Dispõe o parágrafo único do artigo 70 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) que

Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária. (Brasil, 1988).

De modo semelhante, a Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989 traz a seguinte previsão:

Art. 74 – A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do Estado e das entidades da administração indireta é exercida pela Assembleia Legislativa, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder e entidade.

[...]

§ 2º – Prestará contas a pessoa física ou jurídica que:

I – Utilizar, arrecadar, guardar, gerenciar ou administrar dinheiro, bem ou valor públicos ou pelos quais responda o Estado ou entidade da administração indireta; (Minas Gerais, 1989).

Em que pese ao fato de a caixa escolar ser considerada uma associação civil de direito privado, aquele órgão tem o dever de

executar os recursos financeiros recebidos, sejam públicos ou não, conforme a Resolução SEE nº 3.670/2017. A execução desses recursos deve seguir um plano de trabalho rigoroso, previamente aprovado, que define a destinação dos fundos para manutenção das unidades de ensino, aquisição de materiais, contratação de serviços e realização de obras.

Os recursos são transferidos por meio de termos de compromisso ou diretamente pelo FNDE e devem ser usados exclusivamente para os fins especificados, respeitando a classificação orçamentária do repasse. A execução deve ser transparente e eficiente, em conformidade com as diretrizes da SEE/MG.

A prestação de contas é um processo fundamental na gestão dos recursos, pois demonstra como os recursos públicos transferidos à caixa escolar foram utilizados em um período específico e deve ser apresentada anualmente à comunidade escolar e à SEE/MG, demonstrando os valores recebidos, despesas realizadas e eventuais saldos a serem reprogramados para o ano seguinte. Esse processo visa assegurar que os recursos foram aplicados corretamente e que os objetivos foram alcançados.

A prestação de contas envolve a apresentação detalhada de documentos comprobatórios das despesas, como notas fiscais e recibos, à Superintendência Regional de Ensino (SRE). Os relatórios devem incluir a escrituração das receitas e despesas, balancetes mensais e demonstrativos financeiros que comprovem a correta aplicação dos recursos. Irregularidades podem levar a diligências adicionais e, em casos graves, ao bloqueio da caixa escolar no Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), impedindo o recebimento de novos recursos até a regularização da situação.

A correta aplicação dos recursos é fundamental para evitar ilícitos, como o desvio de verba pública. O Presidente da caixa escolar deve estar atento às atividades de gestão, obedecendo às leis e regulamentações. O processo de prestação de contas é analisado pela SRE, e irregularidades são tratadas com seriedade.

Caso o diretor da escola, na qualidade de presidente da caixa escolar, não execute os recursos financeiros de acordo com as normas vigentes, poderá enfrentar consequências administrativas e legais. A não conformidade pode resultar na exoneração do cargo e no ressarcimento dos valores desviados ou mal aplicados.

A prestação de contas inadequada, ou a falta de documentação comprobatória, podem levar à instauração de processos administrativos disciplinares, resultando em sanções adicionais conforme previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais, Lei Estadual nº 869/1952. Portanto, a observância rigorosa das normas de execução financeira é essencial para garantir a integridade e a transparência na gestão dos recursos públicos.

Principais responsabilidades da caixa escolar em relação aos recursos públicos:

- **Administração Financeira:** gerir os recursos recebidos, provenientes da União, estados e municípios, além dos arrecadados pela escola. Envolve o registro de receitas e despesas, a prestação de contas e a transparência na aplicação dos recursos.
- **Planejamento e Priorização:** colaborar com a comunidade escolar para definir prioridades e necessidades, participando do planejamento e alocação dos recursos conforme o projeto pedagógico da escola.
- **Aquisição de Bens e Serviços:** adquirir materiais, equipamentos, serviços de manutenção, reformas e outros itens necessários para a escola, com base nas prioridades estabelecidas.
- **Manutenção e Conservação:** garantir que os recursos sejam utilizados para a manutenção e conservação das instalações físicas da escola, incluindo reparos, limpeza e segurança.
- **Transparência e Prestação de Contas:** a caixa escolar deve prestar contas à comunidade escolar, apresentando relatórios financeiros e demonstrando claramente como os recursos foram aplicados.

A gestão dos recursos públicos deve respeitar princípios constitucionais como legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e transparência, sempre visando ao benefício da educação e o desenvolvimento dos alunos.

3 RECURSOS FINANCEIROS REPASSADOS PELO FNDE

A caixa escolar também administra recursos provenientes da União, através do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). O FNDE é responsável por gerenciar e repassar recursos financeiros federais para a educação, incluindo programas como o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE) e o Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE, entre outros). Esses recursos são destinados a melhorias na infraestrutura escolar, alimentação, e outras necessidades educacionais.

Para garantir uma gestão eficaz dos recursos financeiros repassados pelo FNDE, é essencial seguir algumas orientações fundamentais. Primeiramente, é necessário realizar um planejamento detalhado das despesas, levando em consideração as necessidades prioritárias da instituição educacional. Isso inclui a elaboração de um cronograma de aplicação dos recursos, contemplando áreas como infraestrutura, material didático e capacitação de profissionais.

Ademais, é fundamental observar rigorosamente a legislação vigente e as normativas específicas do FNDE para a aplicação dos recursos. Isso envolve a correta utilização dos recursos, conforme a finalidade estabelecida, e a prestação de contas periódica e transparente, assegurando a lisura e a transparência na execução dos recursos públicos.

É importante destacar a diferença entre recursos de custeio e recursos de capital. Os recursos de custeio são destinados à manutenção e pequenos investimentos que garantem o funcionamento e a infraestrutura das escolas. Já os recursos de capital, ou investimentos, são destinados a gastos para a produção ou geração de novos bens ou serviços, que serão incorporados ao patrimônio, devendo ser aplicados de forma a garantir a durabilidade e sustentabilidade das melhorias realizadas.

Por fim, promover a participação da comunidade escolar no processo de gestão dos recursos é essencial. Isso pode ser feito através de canais de diálogo e prestação de contas transparentes, o que não só garante uma aplicação mais eficiente e transparente dos recursos, mas também fortalece a gestão democrática e contribui para o desenvolvimento da educação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conformidade legal e a eficiência administrativa são de suma importância para garantir que os recursos destinados às escolas sejam utilizados de maneira adequada e transparente. A conformidade assegura que a gestão esteja alinhada com as regulamentações vigentes, prevenindo possíveis problemas jurídicos e administrativos. A eficiência administrativa reflete em uma gestão mais eficaz dos recursos, impactando positivamente a qualidade do ensino oferecido.

Dessa forma, a prestação de contas é fundamental na gestão dos recursos públicos. Demonstrar de forma clara e detalhada o uso dos recursos financeiros transferidos à caixa escolar fortalece a confiança da comunidade escolar e dos órgãos de fiscalização. A transparência na aplicação dos recursos permite identificar e corrigir eventuais desvios ou impropriedades, promovendo uma administração responsável e eficiente que prioriza o bem-estar e o desenvolvimento dos alunos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Paula Meira de; MEDEIROS, Sonia Azevedo. **A descentralização da gestão financeira nas escolas públicas municipais: um estudo de caso na cidade de Jardim do Seridó/RN**. 2018. (Apresentação de Trabalho/Congresso); Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/EGRN/DOC/DOC000000000200854.PDF>. Acesso em: 30/07/2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Lei do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb).

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 1993**, antiga Lei de Licitações e Contratos, revogada pela Lei 14.133/2021.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 2021**, conhecida como nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, decretada pelo Congresso Nacional.

FREITAS, Marcos Cezar de e BICCAS, Maurilane de Souza. **História social da educação no Brasil (1926-1996)**.. São Paulo, SP: Cortez.

MINAS GERAIS. **Constituição (1989)**. Constituição do Estado de Minas Gerais: promulgada em 21 de setembro de 1989. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 1989.

MINAS GERAIS. **Lei nº 869, de 5 de julho de 1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 5 jul. 1952.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 45.085, de 24 de abril de 2009**. Dispõe sobre a estrutura básica da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 25 abr. 2009.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Resolução SEE nº 3.670, de 20 de setembro de 2017**. Estabelece normas para a organização e funcionamento das escolas estaduais de Minas Gerais. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 21 set. 2017.

LUZ, Alana Souza; ANJOS, Juarez José Tuchinski dos. **A caixa escolar na historiografia educacional brasileira recente (2011-2021)**. *Revista Contemporânea de Educação*, v. 17, n. 39, mai/ago. 2022. Disponível em: file:///C:/Users/M%C3%A1rcio/Downloads/bpinheiro1,+rce_v017n036_49558-p1%20(2).pdf. Acesso em: 30/07/2024.

PALMA FILHO, João Cardoso. **A Educação Brasileira no Período de 1930 a 1960: a Era Vargas**. Disponível em: <http://www.acervodigital.unesp.br/handle/123456789/107>. Acesso em 30/07/2024.

PARO, V. H. **Gestão escolar, democracia e qualidade do ensino**. Cortez. 2000.

PARTE V

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO: CONCEITOS E DINÂMICAS DE ENFRENTAMENTO

Lilian Barros Moreira¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C26

Resumo: O assédio moral no ambiente de trabalho é um assunto complexo e de impacto significativo, tanto para indivíduos quanto para as organizações. Antes, comum em empresas privadas, tornou-se, ao longo dos anos, uma prática corriqueira também em instituições públicas. O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, muitas vezes humilhantes, que ofendem a dignidade ou a integridade psíquica, minando sua autoestima. Portanto, este texto traz uma discussão acerca do conceito de assédio moral, suas consequências ao trabalhador e ao ambiente de trabalho, e aborda medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral que estão sendo tomadas pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). Observa-se que iniciativas vêm aumentando, e mais tem se falado sobre a questão do assédio moral nas

1 Mestre em Organizações, Mudanças e Estratégias pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Bacharelada em Administração pela UFLA. Analista Educacional da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

organizações públicas, embora seja ainda uma prática comum nas instituições, com um longo caminho a ser percorrido. Contudo, graças à divulgação e conscientização das pessoas, e da promulgação de leis que abarcam a temática, mais denúncias têm surgido e, assim, medidas têm sido tomadas para seu enfrentamento e prevenção na SEE/MG.

Palavras-chave: Assédio moral. Administração pública. SEE/MG

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, a temática sobre assédio moral tem sido discutida em ambientes diversos: seja na Academia, nas organizações ou nas próprias rodas de conversa, o que tem levado a uma maior discussão e conscientização desta situação e, por conseguinte, a um levante para enfrentamento deste grande problema. Infelizmente é um fenômeno grave e crescente em diversos contextos sociais e profissionais, caracterizado por comportamentos hostis e abusivos, que visam desestabilizar emocionalmente ou comprometer a dignidade de uma pessoa.

Essas ações, caracterizadas como críticas constantes e injustificadas, exclusão deliberada, atribuição de tarefas incompatíveis com as habilidades do indivíduo, difamação, entre outras formas de comportamento, visam minar a autoestima e o bem-estar psicológico da pessoa afetada, podendo ocorrer de forma repetida ao longo do tempo, o que cria um ambiente hostil e prejudicial aos trabalhadores em seus postos de trabalho.

Antes, predominantemente presente em ambientes privados, o assédio moral hoje em dia está cada vez mais presente no cenário de organizações públicas, o que significa ser imprescindível (para o bom funcionamento das instituições públicas) que este tema seja discutido, seus servidores conscientizados e definidas que medidas serão tomadas para combater este tipo de comportamento. Dessa forma, o presente trabalho visa, primeiramente, trazer uma discussão acerca do conceito de assédio moral, suas consequências ao trabalhador e ao ambiente de trabalho e, em seguida, aborda medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, que estão sendo tomadas pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG).

Nesse sentido, destacam-se ações significativas daquela Pasta, que, haja vista ao disposto na Lei Complementar nº 116/2011, de

11/01/2011 (Minas Gerais, 2011), tem tratado o tema do Assédio Moral como relevante para os diversos segmentos sociais a que atende, buscando reestruturar-se no sentido de pronto atendimento às demandas relativas a denúncias sobre a matéria; recebendo e organizando as manifestações que aportam naquele Órgão, e diligenciando, em tempo hábil, o que compete às superintendências regionais de ensino e respectivas escolas de sua circunscrição.

1 CONCEITOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, outrora um fenômeno típico de organizações privadas, cada vez mais ocupa o cenário na Administração Pública, com incidência cada vez maior de casos (Ohlweiler, 2020). Ohlweiler (2020) ainda aponta dados da Controladoria-Geral da União que mostram o crescimento do número das reclamações de maus-tratos praticados por superiores hierárquicos. No ano de 2015, a cada 62 (sessenta e duas) horas, foi instruído um novo procedimento administrativo para apurar a prática de assédio moral.

O assédio moral na Administração Pública é um assunto delicado, mas que deve ser discutido, para maior conscientização das pessoas. Caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, muitas vezes humilhantes, que ofende a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores, minando sua autoestima.

Observa-se que o artigo 2º do Decreto Estadual nº 47.528, de 12/11/2018, define assédio moral como

“a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional”. (Minas Gerais, 2018).

Ou seja, todo aquele que exerce emprego, cargo ou função pública, seja efetivo, designado, contratado, ou tenha qualquer outro vínculo no âmbito da Administração Pública (Lei Complementar nº 116/2011), não pode atentar contra os direitos e a dignidade dos seus pares. Portanto, atitudes normalmente expressas por condutas ligadas

ao abuso de poder e práticas de humilhação e intimação são vedadas e devem ser combatidas.

Em geral, o objetivo do assediador é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas pode também ter objetivo simplesmente de humilhá-lo perante sua chefia e colegas, como se fosse uma punição pelas suas opiniões, atitudes ou por discriminação. Na Administração Pública, certas características criam um ambiente mais favorável a esse tipo de assédio, como estrutura hierárquica rígida, excesso de burocracia, regulamentação inadequada, falta de comprometimento e intensa competitividade (Conselho Nacional do Ministério Público, 2016).

O assédio moral normalmente acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, ou seja, parte de um superior que se dirige a um subordinado (ou a um grupo). Pode também acontecer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou do subordinado em face do seu superior, sendo estas últimas mais incomuns. Na verdade, o que configura o assédio moral não é o nível hierárquico, mas a conduta, a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada. Vale destacar que o assédio é uma relação triangular entre o assediador, vítima e seus colegas, que permanecem inertes diante dessa conduta.

A Cartilha de Orientações, Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral (2018), da Ouvidoria-Geral da União, aponta quatro categorias de comportamento, que podem configurar o assédio moral:

1. Deliberadamente prejudicar a reputação da vítima, bem como o ambiente em que ela trabalha e suas condições de trabalho;
2. Isolar a vítima, prejudicando suas relações pessoais e sociais;
3. Atacar sua vida pessoal;
4. Recorrer à violência verbal, física ou sexual (Brasília, 2018)

Importante ressaltar que muitas vezes o assédio moral é confundido com um conflito, com um ato de gestão ou um ato diretivo. Um comportamento isolado não se configura como assédio moral, embora possa, sim, trazer dano moral ao servidor. O que configura o assédio moral é a frequência, ou seja, comportamentos repetitivos do assediador. Situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento não são considerados como assédio moral.

O assédio moral, uma experiência subjetiva, traz prejuízos práticos e emocionais a qualquer indivíduo, seja ele servidor, estagiário ou

terceirizado. O indivíduo que sofre o assédio moral tem consequências em sua saúde mental ou física, tais como depressão, angústia, crises de choro, alterações no sono, cansaço extremo, diminuição de sua capacidade cognitiva, baixa autoestima, distúrbios alimentares e digestivos; tremores, palpitações, aumento da pressão arterial e, em casos extremos, risco de suicídio. Atesta-se, então, que os danos vão desde uma incapacidade laborativa até mesmo a morte.

Portanto, observa-se quão grave é essa situação e porque ela precisa ser prevenida e combatida. Enquanto a violência física é facilmente identificável e evidente nas instituições, o assédio moral é um elemento mais sutil, porém igualmente devastador, que permeia os ambientes de trabalho, deteriorando relações e afetando negativamente pessoas, famílias, organizações e a sociedade como um todo (Souza, 2020).

Segundo a Cartilha de Orientações Normas e Procedimentos sobre Assédio Moral (2018), há algumas perguntas que podem ser feitas ao possível assediado e que irão auxiliar a identificação da prática do assédio moral, tais como:

1. O comportamento é intrusivo ou ofensivo?
2. O comportamento contraria os padrões éticos de conduta?
3. O comportamento depreciou, rebaixou, humilhou ou envergonhou a pessoa afetada?
4. O comportamento afeta negativamente a saúde ou o ambiente de trabalho?

Se alguma destas questões tiver uma resposta afirmativa, há justificativa para uma investigação mais detalhada da situação (Brasília, 2018).

O assédio moral também traz consequências negativas para a organização, comprometendo os seus resultados, tais como alta rotatividade, faltas e afastamentos por motivo de saúde, perda da produtividade e da qualidade do trabalho; desestímulo à criatividade e inovação, desmotivação no trabalho, sensação de medo e insegurança aos demais servidores (Souza, 2020).

2 ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA SEE/MG

Conforme apontado anteriormente, vê-se que houve um aumento significativo de casos de assédio moral na Administração

Pública, o que impulsionou o Governo de Minas Gerais também buscase soluções de enfrentamento a essa prática que é danosa tanto ao servidor como ao seu ambiente de trabalho. A exemplo disso, temos a Lei Complementar nº 116 de 11/01/2011 que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual, cujo artigo 4º traz as punições para o agente público, que incorre nesse ilícito, que, a depender da gravidade da falta, poderá ser punido com repreensão, suspensão ou demissão. Traz ainda medidas adotadas para fins de prevenção e conscientização, tais como a promoção de cursos de formação e treinamento, para disseminar medidas preventivas e eliminar práticas inadequadas, organização de debates e palestras, e criação de cartilhas e material gráfico para conscientizar os agentes públicos. Além disso, acompanhamento estatístico das licenças médicas concedidas devido a problemas de saúde relacionados ao assédio moral (Minas Gerais, 2011).

Tal legislação ainda dispõe sobre a criação de comissões de conciliação para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral, dispondo que o Estado providenciará acompanhamento psicológico para os sujeitos que sofrerem o assédio, bem como para o agente que cometeu o assédio, caso seja necessário. Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto Estadual nº 47.528 de 12/11/2018.

A Resolução Conjunta SEPLAG/OGE/CGE nº 1, de 23/03/2022, estabelece procedimentos para o acolhimento, o registro, o tratamento e apuração de denúncia sobre a prática de assédio moral no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e da Controladoria-Geral do Estado, mais especificamente, trazendo orientações sobre a Comissão de Conciliação: como deve ser formada, qual deve ser sua conduta no tratamento das informações, e do servidor que fez a denúncia. Vale destacar que a comissão de conciliação tem o papel de acolher e orientar os envolvidos na denúncia, realizar oitiva individual das partes e, se houver interesse na conciliação, propor audiência. Também é papel da comissão conduzir as audiências, de forma imparcial, e propor soluções práticas para os conflitos relatados.

A Ouvidoria de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (OUAMS), disponível também em endereço eletrônico², é o órgão responsável pelo acolhimento de denúncias concernentes ao assédio moral e sexual, praticados por agentes públicos do Poder Executivo

2 <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral>

Estadual no exercício de suas funções, bem como pelo desenvolvimento de ações que têm o objetivo de combater e prevenir essa prática. Por meio dos canais de informação da OGE, ou seja, sítio eletrônico, whatsapp, presencialmente, entre outros, o indivíduo poderá registrar a denúncia, que pode ser anônima ou não, e a partir daí, a Ouvidoria fará uma análise preliminar dos dados (juízo de plausibilidade), verificando se há tentativa de acordo entre as partes, por meio da Comissão de Conciliação e demais encaminhamento cabíveis.

Há também o projeto “Ouvidoria Móvel da OGE”, por meio do qual a Ouvidoria se desloca pelos municípios mineiros, levando atendimento presencial à população, visando aproximá-la da OGE. No site da Ouvidoria há também, disponível para *download*, uma Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, que foi produzida pela Ouvidoria Geral do Estado (OGE), pela Secretaria de Estado e Planejamento e Gestão (SEPLAG) e pela Controladoria-Geral do Estado (CGE), com a finalidade de promover um ambiente de trabalho mais saudável e pautado na dignidade e no respeito entre as pessoas.

Por sua vez, a Secretaria de Estado de Educação vem promovendo encontros, por meio da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos (SG), com diretores das Superintendências Regionais de Ensino, para debater sobre assuntos que fazem parte do dia a dia de trabalho da área, bem como à preparação desses profissionais para administrar os fluxos internos e lidar com situações diversas.

Anualmente, desde a publicação da Lei Estadual nº 22.404/2016, que institui a semana estadual de conscientização, prevenção e combate à prática de assédio moral no âmbito da Administração direta e indireta dos poderes do Estado de Minas Gerais, são promovidas palestras e seminários para discutir e interiorizar esse tema nos órgãos e entidades mineiras, a fim de conscientizar e enfrentar esse ilícito na Administração Pública.

Além disso, a Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento (DCGDD), por meio do site da SEPLAG-Desempenho e Desenvolvimento do Servidor³, promoveu um curso de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral no trabalho, com o

3 Informações prestadas pela assessora da Diretoria de Avaliação de Desempenho, Técnica da Educação, Salete Clemência do Carmo, ex-servidora do NUCAD-SEE, em colaboração para redação deste texto. <https://www.ead.planejamento.mg.gov.br/>

objetivo de capacitar a comissão de conciliação e os gestores sobre a prevenção e combate ao assédio moral.

A Diretoria Central de Desenvolvimento do Servidor (SUGESP/SCPRH) também ofereceu um curso sobre Prevenção e Combate ao Assédio Moral, trazendo as legislações pertinentes e maneiras de conscientizar os servidores sobre a importância de combater este tipo de comportamento, bem como de denunciar a sua prática.

O Decreto Estadual nº 47.528/2018 prevê também que, mediante solicitação da Comissão de Conciliação, da CGE ou do agente público envolvido no episódio de assédio moral, a Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da SEPLAG poderá realizar avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido, e também definir diretrizes para acompanhamento do agente público envolvido no episódio de assédio moral, bem como orientar as unidades setoriais, recomendando acompanhamento psicológico e proposição de medidas ao órgão, visando à reinserção do agente no trabalho.

Portanto, observa-se que iniciativas de combate ao assédio moral vêm crescendo, e muito mais se tem discutido sobre sua incidência, não só na esfera privada, mas nas organizações públicas, o que significa um avanço para a sociedade, pois promove-se uma melhor conscientização das pessoas para se evitar esse mal no âmbito do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os efeitos do assédio afetam a saúde emocional e o bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho. Suas consequências podem ser devastadoras, incluindo estresse intenso, ansiedade, depressão e até mesmo suicídio, em casos extremos. Além disso, o assédio moral cria um clima organizacional tóxico, minando a confiança, a motivação e a produtividade dos funcionários.

Portanto, é crucial que as instituições públicas, bem como as privadas, implementem políticas claras contra o assédio moral, promovendo uma cultura de respeito e oferecendo canais seguros para denúncia e suporte às vítimas. A educação e a sensibilização também desempenham um papel fundamental na prevenção do assédio moral, capacitando os servidores a reconhecer e denunciar comportamentos inadequados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Cartilha de Orientações Normas e Procedimentos Sobre Assédio Moral**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-pdf> Acesso em 20/05/2024.

MINAS GERAIS. **Cartilha de Prevenção E Combate Ao Assédio Moral**. Disponível em: <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral> Acesso em: 14/05/2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se** / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.

OHLWEILER, Leonel Pires. **Assédio moral na administração pública brasileira**: do formalismo para a perspectiva socio jurídica. Revista Thesis Juris – RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 73-103, jan./jun. 2020. <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.16870>.

SOUZA, Priscila. **Assédio moral**: acontece ou é desculpa de funcionário que não quer trabalhar? maio/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-acontece-ou-e-desculpa-de-funcionario-que-nao-quer-trabalhar/850039181> Acesso em 23/05/2024

CONCEITOS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Jacqueline Magalhães Perdigão¹ & Marlene Antunes Dias²

10.48021/978-65-270-6873-0-C27

Resumo: O assédio sexual é uma forma de discriminação de gênero que envolve avanços, propostas ou insinuações de natureza sexual não desejados, criando um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo. Lamentavelmente, nos últimos anos, a ocorrência desse ilícito administrativo está cada vez mais recorrente, espalhando-se por diversas áreas do trabalho, inclusive na área da educação. Além de impactar, negativamente, na saúde emocional e psicológica das vítimas, o assédio sexual viola direitos fundamentais e pode resultar em consequências legais severas para os agressores. Nesse sentido, o presente trabalho busca conscientizar a todos sobre a relevância desse assunto, bem como combater e eliminar essa prática, promovendo um ambiente escolar seguro e respeitoso para todos.

Palavras-chaves: Assédio Sexual. Segurança. Respeito.

- 1 Mestra em Gestão e Avaliação da Educação Pública pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Analista Educacional/Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Nova Era, Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
- 2 Licenciada em Matemática e Física pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduada em Matemática Superior pelas Faculdades Integradas de Patrocínio. Analista Educacional na Superintendência Regional de Ensino de Pirapora.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Lastimavelmente, nos últimos tempos muito se tem ouvido falar em assédio sexual nos ambientes escolares. O número de processos administrativos disciplinares instaurados para apurar a ocorrência de assédio sexual nas escolas da Rede Estadual de Minas Gerais quase dobrou de 2022 para 2023.

Essa informação representa um avanço exponencial dessa prática, na medida em que, da constatação de sua autoria e materialidade, instaura-se o devido processo legal, do que pode decorrer a demissão a bem do serviço público do agente infrator. (Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão, 2024). Nesse sentido, ao longo deste texto serão abordados os conceitos dessa conduta escandalosa, imoral e ilegal, bem como os atos que podem configurar, juridicamente, como assédio sexual.

Não obstante, ao se falar sobre o assédio, há que mencionar relatos de situações no ambiente escolar que, possivelmente, apontam para tal prática ilícita. A apuração dessa conduta urge pelo sigilo e tempestividade, uma vez que o servidor, ao cometer o assédio sexual, em suas diversas formas, tem um comportamento que não se ajusta com os padrões morais e éticos da sociedade, tão pouco com a sua função de educador.

Fato que coloca em risco a integridade física e emocional dos estudantes, além de ocasionar repercussão negativa e prejudicial à instituição escolar, descrédito e repugnância da comunidade. Dessa forma, espera-se, com o presente trabalho, desencorajar ações nesse sentido, na medida em que a escola é, essencialmente, a guardiã dos direitos da criança e do adolescente.

1 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

Ao tratar da definição do Assédio Sexual, é preciso entender que este é um conceito em construção, de difícil definição, posto que envolve o “sentimento da vítima” e resulta em seu constrangimento. Nesse contexto, o Código Penal Brasileiro configura assédio como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Brasil, 1940).

Dessa maneira, a ideia de assédio sexual não pode ser restringida à definição penal, senão, leia-se o que expõe o Conselho Nacional de Justiça sobre Assédio Sexual:

[...] Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (Conselho Nacional de Justiça, 2020).

Nessa seara, a Controladoria-Geral da União, ao definir o conceito, abrange de forma objetiva as duas concepções elencadas acima, ao definir como assédio sexual:

[...] Toda conduta indesejada de caráter sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. Nesse sentido, pode ser manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (Controladoria-Geral da União, 2021).

A depender do ocorrido, um único ato pode configurar como assédio sexual, muito embora esse ilícito tenha como característica ações reiteradas, como dispõe a Controladoria-Geral da União (Controladoria-Geral da União, *[s/d]*).

Por tais razões, o assédio sexual, no ambiente escolar, envolve, na maioria das vezes, estudantes em condições de vulnerabilidade, o que requer o máximo de atenção: sigilo e celeridade na tomada de decisões pela unidade escolar e respectivos órgãos responsáveis pela apuração, análise e sanção, se for o caso.

Não obstante, é pertinente enfatizar que há condutas de conotação sexual, impróprias para o ambiente escolar, mas que não configuram assédio sexual, pois “são casos de natureza sexual que não chegam a violar a dignidade sexual de alguém, mas ocasionam inconveniência e algum grau de constrangimento” (Controladoria-Geral da União, 2023), mas são situações que não estão exclusas de atuação disciplinar, pelo contrário, as condutas de conotação sexual “[...]devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção” (Controladoria-Geral da União, 2023). Pois, negligenciar essas condutas ou não apurar:

[...] Por meio de protocolos de prevenção, enfrentamento e responsabilização, pode acarretar seu agravamento ao longo do tempo, fazendo com que condutas impróprias de menor reprovabilidade se transformem em graves problemas para a integridade do ambiente de trabalho e passem a causar severos danos às pessoas inseridas nesse ambiente (Controladoria-Geral da União, 2023).

Portanto, o assédio sexual, como já salientado, é uma “*infração de difícil comprovação, uma vez que, não raro, envolve pessoa em condição de vulnerabilidade*” (BRASIL, 2021), ou seja, que está desprotegida, sem apoio, por ser, na maioria das vezes, um ato velado, que resulta como prova apenas o relato da vítima.

2 CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

Um único ato pode ser suficientemente grave a ponto de atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima, como esclarecido pela CGU, não sendo exigida a sua repetição. Exigir a reiteração para configurar o ilícito seria submeter a vítima a uma nova violência à qual se busca justamente protegê-la.

Senão, leia-se exposição abaixo sobre o tema:

Realizar investidas maliciosas, tais como cantadas, comentários sedutores, conversas inapropriadas e de cunho sexual, seja em meio digital, físico ou verbal; manter olhares fixos e reiterados com conotação sexual e de forma invasiva; manter relacionamento físico e afetivo com estudante (beijo, carícias, sexo, namoro), independentemente da idade ou consentimento; enviar ou solicitar fotografias ou vídeos que impliquem na exposição de sensualidade ou nudez; enviar mensagens convidando para relações íntimas; realizar carícias em qualquer parte do corpo do estudante; tocar nas costas, na cintura e nas pernas dos alunos, exceto quando se tratar de técnica estritamente necessária à prática pedagógica; fazer comentários sexuais disfarçados de explicação de conteúdo acadêmico; realizar piadas ofensivas de cunho sexual dentro do ambiente escolar; apresentar em sala de aula experiências pessoais relacionadas à vida sexual particular; praticar expressões corporais, gestos obscenos e de cunho sexual; oferecer, prometer, insinuar, receber ou solicitar retribuições e recompensas com o intuito de receber favores sexuais; prometer

facilitação ou benefícios visando à aprovação do conteúdo ministrado, em troca de envolvimento íntimo com estudante; realizar convites que extrapolem a atuação escolar; ameaçar estudante com retaliações sutis ou diretas por não correspondência das solicitações sexuais; praticar perseguição cibernética ou física, assim como outras condutas invasivas direcionadas a estudantes (Minas Gerais, 2023).

Dessa forma, importante enfatizar que o servidor, acusado de assédio sexual, pode receber penalidade, conforme o Estatuto dos Servidores do Estado de Minas Gerais, de demissão a bem do serviço público, por apresentar incontinência pública e escandalosa, uma vez que assume postura ímproba e perde a credibilidade perante o Estado.

3 APURAÇÃO DE INDÍCIOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE ESCOLAR

Constatando indícios do cometimento de assédio sexual, no ambiente escolar, a apuração deve-se fazer rigorosa, tendo em vista que a escola é instituição responsável por resguardar os direitos dos estudantes, em processo de desenvolvimento biopsicossocial, o que se expressa, essencialmente, no artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei Federal nº 8069/1990, assegurado pelo artigo 227 da Constituição Federal de 1988:

[...] Dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 1990).

Para tanto, os profissionais docentes podem, através da observação e do acompanhamento contínuo, verificar se algo diferente ocorre com os estudantes. Através de uma simples abordagem, obtém-se, muitas vezes, revelação espontânea dos discentes sobre os fatos vivenciados. Ao se verificar a possibilidade de um assédio sexual, no ambiente escolar, é extremamente importante priorizar o acolhimento do estudante, procurando ouvir seus relatos, e, posteriormente, realizar o registro mais fidedigno possível daquilo que foi narrado pelo aluno, inclusive utilizando os termos por ele usados.

O registro inicial é fundamental, considerando que se deve evitar a revitimização do aluno, conforme preceitua a Lei Federal n.º 13.431/2017, visto que cada vez que a vítima ou testemunha de violência relata os fatos, revive os acontecimentos (Brasil, 2017). Mediante o registro, o profissional responsável pela escuta deve encaminhar os fatos, por escrito, e, preferencialmente, de forma oficial à chefia imediata, que tem o dever de tomar todas as providências cabíveis para cada caso, conforme disposto no artigo 11 do Decreto Federal nº 9.603/20218.

Como por exemplo, noticiar o Conselho Tutelar, a Superintendência Regional de Ensino à qual a escola é circunscrita, o Ministério público, quando se tratar de estudante menor de 14 anos, e, dependendo da situação, os responsáveis legais pelo estudante (desde que estes não estejam supostamente envolvidos).

A tempestividade e atenção ao protocolo a ser seguido são ações imprescindíveis para a apuração inicial de um possível assédio sexual nas escolas, como para prevenir novos atos ou reincidências. Ademais, os profissionais da educação devem sempre ter ciência que

[...] Crianças e adolescentes são sujeitos de Direitos, ou seja, são pessoas que têm direitos garantidos pelas leis brasileiras, que devem ser respeitadas por todos. Pessoas em desenvolvimento, ou seja, ainda não atingiram a maturidade de uma pessoa adulta, nem fisicamente e nem psicologicamente. Vale o mesmo para a sua sexualidade, que também não deve ser tratada como a sexualidade de uma pessoa adulta. Pessoas que precisam ser protegidas integralmente, ou seja, a proteção de crianças e adolescentes precisa ocorrer em todos os aspectos da sua vida. Não basta, por exemplo, garantir apenas a alimentação. É necessário garantir também a saúde, a educação, a segurança e todos os direitos (Brasil, 2010).

Dessa feita, mesmo que *a priori* haja o suposto consentimento do ato pela criança ou adolescente, bem como por seus familiares, esses jovens são sujeitos em formação, cabendo aos educadores e família a proteção e garantia integral dos seus direitos, no sentido de providências cabíveis que o caso requer.

Ademais, o ECA é taxativo ao dispor como crime “*submeter criança ou adolescente sob sua autoridade, guarda ou vigilância a vexame ou a constrangimento*” (Brasil, 1990); devendo, assim, cada servidor

público, no exercício de suas funções, ter atitudes pautadas na ética, respeito e profissionalismo, consciente dos seus deveres e limitações.

Portanto, em cumprimento aos dispositivos legais, ter como objetivo o desenvolvimento integral dos estudantes, uma vez que “*é responsabilidade dos educadores transmitir conhecimento, habilidades e valores aos alunos, moldando-os em futuros líderes*” (Galvão e Casimiro, 2023), competindo à equipe escolar realizar esse acompanhamento pontual e contínuo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio sexual, de difícil detecção, é caracterizado como um ilícito que afronta aos deveres funcionais da moralidade administrativa, podendo se apresentar sob diferentes maneiras na conduta do servidor, muitas vezes revelando-se em apenas um ato, sem necessariamente o toque físico; por vezes sem testemunhas e provas materiais.

Nesse sentido, a Corregedoria-Geral da União, de forma a expressar tais procedimentos, utiliza em seus sistemas a expressão genérica “condutas de conotação sexual”, o que, de um modo geral, abarca os ilícitos disciplinares, de tal natureza. Ou ainda: a tipificação do ato como “assédio sexual” ou “outras condutas de conotação sexual”, aplicada ao agente infrator, será adotada somente ao final do processo, após a rigorosa apuração dos fatos, em devido processo legal.

Por outro lado, o aumento no número de processos administrativos disciplinares, instaurados na rede pública estadual de ensino, demonstra a dimensão do problema a ser enfrentado pelos gestores escolares, considerando a forma silenciosa em que tais ilicitudes ocorrem. Portanto, não podem as unidades de ensino se eximir de um trabalho preventivo e informativo aos seus servidores (sobre a prática de tais condutas) alertando para as severas consequências de que padecem as vítimas, o que pode ainda macular, profundamente, a imagem da Administração.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ n. 351 de 28 de outubro de 2020**. Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Apuração de assédio sexual na esfera correcional: Cartilha**. Brasília, DF. 2021. Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/65920>.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Cartilha Apuração de Assédio Sexual na Esfera Correcional**. Brasília/DF. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/816/2022/10/cartilhaCGU_assedio-sexual.pdf.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Nota Técnica n.º 3285/2023/CGU-NE/DICOR/CRG**. Brasília/DF. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf.

BRASIL. **Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF, 1996.

BRASIL. **Lei no 13.431, de 4 de abril de 2017**. Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Brasília, DF, 2017.

BRASIL. **MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**. Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-SIC). Disponível em: <http://www.acessoainformacao.gov.br/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Violência Sexual Contra Crianças e Adolescentes. **O Silêncio que destrói Infâncias: Cartilha educativa**. Ministério Público/CE. Ceará, CE. Disponível em: https://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2021/05/CARTILHA_Viole%CC%82ncia-Sexual-contra-Crianc%CC%A7as-e-Adolescentes.pdf.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 2023.

MINAS GERAIS. **Controladoria-Geral do Estado. Secretaria de Estado de Educação.** Cartilha de Enfrentamento ao Assédio Sexual nas Escolas Estaduais de Minas Gerais. 2023. Belo Horizonte, MG, 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46.644, de 06 de novembro de 2015.** Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Belo Horizonte, MG, 215.

MINAS GERAIS. **Lei no 869, de 05 de julho de 1952.** Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 1952.

MINAS GERAIS. **Lei no 7.109, de 13 de outubro de 1997.** Contém o Estatuto do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Minas Gerais, 1997. Belo Horizonte, MG, 1997.

MINAS GERAIS. **Lei no 14.184, de 31 de janeiro de 2002.** Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual. Belo Horizonte, MG, 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO DF E TERRITÓRIOS. Núcleo de Enfrentamento à Violência e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes: Cartilha Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes: identificação e enfrentamento. Brasília/DF, 2015. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpc-glcclcfndmkaj/https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/imprensa/cartilhas/cartilha_violencia_contra_crianças_adolescentes_web.pdf.

PERNAMBUCO. Ministério Público. Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça em Defesa da Infância e Juventude. **Cartilha parou aqui.** Redação Maria Luiza Duarte Araújo, Paulo André Sousa Teixeira, Salomão Abdo Aziz Ismail Filho; [recurso eletrônico] Recife: Procuradoria-Geral de Justiça, 2021.40 p.; il.

RIBEIRO GALVÃO, M.; ALVES DE OLIVEIRA CASIMIRO, S. A. **O PAPEL DO PROFESSOR NA ESCOLA: EDUCAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO.** Revista OWL (OWL Journal) - REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ENSINO E EDUCAÇÃO, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 134–148, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8221275. Disponível em: <https://revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/47>. Acesso em: 22 jun. 2024.

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA SEE/MG

Mauro Sílvio Pereira¹ & Vilmar Silva Passos² & Zeilzia Santos da Silva³

10.48021/978-65-270-6873-0-C28

Resumo: O assédio sexual é uma prática deplorável, ato que constrange e que sempre permeou as relações humanas. Ocorre muitas vezes disfarçado de brincadeiras, bem como através de elogios reiterados e inoportunos. As investidas, sejam elas sutis ou grosseiras, podem configurar assédio. Seu cometimento não tem ficado mais oculto, ganhando cada

-
- 1 Doutorando em Bens Culturais e Projetos Sociais (FGV-Rio). Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública (UFJF). Graduado em História (UFOP). Analista Educacional. Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Teófilo Otoni. Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
 - 2 Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública (UFJF). Especialista em Inspeção Escolar e Graduado em Pedagogia (FINOM). Analista Educacional. Inspetor Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Araçuaí. Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.
 - 3 Especialista em Inspeção Escolar e Práticas de Supervisão (UCAM) e Gestão de Políticas Públicas (DOCTUM- Teófilo Otoni). Graduada em Pedagogia (UNIMONTES), Analista Educacional - Inspetora Escolar na Superintendência Regional de Ensino de Almenara - Membro da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

vez mais pauta nas discussões, sendo objeto de denúncia. Trata-se de uma violência que inibe a vítima, desrespeitando-a. Importante que se considere que a prática ocorre de várias formas, e em locais diferentes, sendo suas consequências danosas à saúde psicológica, física e à dignidade da pessoa afetada. Enquanto espaço voltado para a convivência, em que as relações sociais são marcadas pela proximidade, a escola pode-se tornar campo fértil para esse tipo de conduta. Nessas circunstâncias, é necessário que se combata o mal por meio de ações preventivas e responsabilização, porque, de outra forma, o problema poderá se agravar. Em resposta ao crescente número de casos de assédio sexual nas escolas estaduais, a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais, em parceria com a Controladoria-Geral do Estado, lançou no ano de 2023, o Plano de Enfrentamento ao Assédio Sexual.

Palavras-chaves: Assédio sexual. Enfrentamento. Consequências.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na sociedade que se vislumbra ideal, em que todo o mal e injustiça forem extirpados, certamente um dos maiores anseios será o respeito ao outro e à sua individualidade. Enquanto a humanidade não atinge este nível de desenvolvimento, é imprescindível que lutemos por uma sociedade não opressora. Em linhas gerais, o assédio sexual é um mal, uma opressão, e que por isso precisa ser combatido, dado que seus efeitos são tão nocivos à saúde daqueles que forem vítimas.

Nessas circunstâncias, urge que sejam tomadas medidas pontuais e contundentes para reprimir este que é um dos males que afetam as relações humanas. No âmbito administrativo da rede estadual de ensino, a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais - SEE/MG, em parceria com a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais - CGE-MG, estão empreendendo ações nesse sentido, sendo a elaboração do Plano de Enfrentamento ao Assédio Sexual um dos marcos nessa luta.

1 PARA COMBATER É PRECISO ENTENDER O QUE É ASSÉDIO

Ao tentar tipificar assédio sexual, inevitavelmente, vêm à mente situações que remetem a condutas indesejadas e não agradáveis por

parte do outro, e que se dão através de palavras e ações, sutis, em algumas ocasiões, e agressivas em outras. Porém, em ambos os casos, a gravidade é manifesta, e, em hipótese alguma, admissível.

O assédio sexual ocorre nos mais diferentes espaços, no âmbito das escolas, por cujas dependências transitam inúmeras pessoas, como servidores ou como público atendido. O que significa que alguns perfis, a exemplo de mulheres e crianças/adolescentes, na condição de funcionárias e alunas, respectivamente, estão suscetíveis a esse tipo de investida. Não se trata apenas da gravidade do ato que a lei caracteriza, mas sobretudo da afronta à dignidade da vítima, que, em qualquer que seja o ambiente, a prática de assédio sexual é uma das piores atitudes do ser humano.

Em se tratando do âmbito educacional, mais cruel ainda se mostra, porque a escola, em sua essência, deve ser lugar de aconchego e segurança. Notadamente, os educadores têm o dever legal e moral de zelar pela segurança dos estudantes, e resguardá-los de toda forma de exploração, violência, crueldade e opressão, conforme expressa o artigo 227 do texto constitucional:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Brasil, 1988).

Torna-se, portanto, imperativo, pelo que estabelece a Lei Magna Nacional, que a família, a sociedade e o Estado se esforcem para resguardar a criança, o adolescente e os jovens de todo o mal que possam ser vítimas. De outra forma, poderá ser configurada a omissão, comportamento lastimável de quem é incumbido da responsabilidade de dar proteção.

2 O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL EM MINAS GERAIS

A Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais (SEE/MG) tornou vigente, no ano de 2023, o Plano de Enfrentamento ao Assédio

Sexual, com vista a ser implantado em todas as escolas estaduais mineiras. Lançado em parceria com a Controladoria-Geral do Estado (CGE), busca desenvolver ações eficazes no combate ao ilícito, com foco na prevenção e na rápida responsabilização dos autores.

Tendo em conta que a SEE/MG recebe expressivo número de denúncias de assédio sexual, mensalmente, o Plano se constitui em importante instrumento de repressão a ilícitos dessa natureza, na medida em que o ato de o servidor tentar obter vantagem sexual no exercício de sua função, é extremamente reprovado pela Administração Pública, e essa atitude mancha a sua atuação, de tal forma a atingir a reputação da instituição em que trabalha.

O enfrentamento de condutas de natureza sexual, no âmbito das escolas, em qualquer de suas formas, deve ser realizado, de forma rigorosa, por parte de autoridades responsáveis pela gestão escolar, as quais devem se apropriar de conhecimentos que dizem respeito à matéria. Principalmente o que dispõe o Código Penal (Brasil, 1940) em seu artigo 216-a, que define o assédio sexual como ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Por outro lado, embora o servidor estadual de ensino não estabeleça relações trabalhistas, e nem seja superior hierárquico dos seus alunos, sabe-se que ele exerce, pela natureza do cargo, influência sobre aqueles jovens, constituindo-se em autoridade pedagógica, no exercício de suas funções.

No que se refere à esfera disciplinar, no serviço público estadual, a CGE - MG (Minas Gerais, 2023) discorre que:

Considera-se assédio sexual a conduta de agente público de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (Minas Gerais, 2023).

Por conseguinte, o assédio sexual contra crianças e adolescentes pode estar em qualquer lugar, em qualquer escola, possível de ser cometido, inclusive, por pessoas insuspeitas. Diante disso, é necessário que as

escolas desenvolvam projetos eficazes que promovam esclarecimentos à sua comunidade sobre condutas de cunho sexual.

Por determinação legal, o dia 18 de maio é dedicado ao Dia de Manifestação Contra a Exploração Infantil no calendário de todas as escolas públicas e particulares de Minas Gerais, , conforme Lei Federal nº 13.735/2000, conhecida como “Maio Laranja”, importante momento de conscientização e promoção de ações educativas contra o abuso e à exploração sexual de crianças e adolescentes.

Atualmente em vigor, a “Cartilha Enfrentamento ao Assédio Sexual nas Escolas Estaduais de Minas Gerais (2022)” é um documento do qual todos os servidores da educação devem se apropriar, com o objetivo de adquirir conhecimento e direcionar ações, caso seja detectada alguma situação que se assemelhe a condutas de natureza sexual no âmbito escolar, conforme o que se descreve a seguir:

Realizar investidas maliciosas tais como cantadas, comentários sedutores, conversas inapropriadas e de cunho sexual, seja em meio digital, físico ou verbal.

- Manter olhares fixos e reiterados com conotação sexual e de forma invasiva.
- Manter relacionamento físico e afetivo com estudante (beijo, carícias, sexo, namoro), independentemente da idade ou consentimento.
- Enviar ou solicitar fotografias ou vídeos que impliquem na exposição de sensualidade ou nudez.
- Enviar mensagens convidando para relações íntimas.
- Realizar carícias em qualquer parte do corpo do estudante.
- Tocar nas costas, na cintura e nas pernas dos alunos, exceto quando se tratar de técnica estritamente necessária à prática pedagógica.
- Fazer comentários sexuais disfarçados de explicação de conteúdo acadêmico.
- Realizar piadas ofensivas de cunho sexual dentro do ambiente escolar.
- Apresentar em sala de aula experiências pessoais relacionadas à vida sexual particular.
- Praticar expressões corporais, gestos obscenos e de cunho sexual.
- Oferecer, prometer, insinuar, receber ou solicitar retribuições e recompensas com o intuito de receber favores sexuais.
- Prometer facilitação ou benefícios visando à aprovação do conteúdo ministrado, em troca de envolvimento íntimo com estudante.

- Realizar convites que extrapolem a atuação escolar.
- Ameaçar estudante com retaliações sutis ou diretas por não correspondência das solicitações sexuais.
- Praticar perseguição cibernética ou física, assim como outras condutas invasivas direcionadas a estudantes.” (Minas Gerais, 2022)

Dessa forma, torna-se imprescindível que se atente para as mudanças no comportamento do aluno, em razão de alguma situação incomum que possa estar acontecendo, sinais que, se percebidos com exatidão, podem evitar que o assediador prossiga em seu intento, causando maior dano à vítima.

- **Sinais de alerta para violências diversas, inclusive a violência sexual**
 - Evasão escolar / negativa em ir para casa.
 - Mudanças repentinas de comportamento.
 - Mudança no rendimento escolar.
 - Expressão de medos e ansiedades sem sinalizar motivos.
 - Problemas com alimentação e sono.
 - Contato com álcool e outras drogas.
 - Marcas e hematomas no corpo.
 - Ferimentos e queimaduras não explicados ou com frequência.
- **Sinais de alerta para possível situação de abuso sexual**
 - Conhecimento e/ou comportamento sexual inadequado para idade.
 - Vermelhidão, fissuras ou ferimentos recorrentes nos órgãos genitais (especialmente importante em crianças em idade de creche e educação infantil). - Corrimentos, coceiras ou outros sinais de possíveis DSTs - Doenças sexualmente transmissíveis.
 - Gravidez de meninas com até 13 anos.
 - Esquiva/demonstração de medo da criança diante de pessoas que são cuidadoras/responsáveis.
 - Choros e ansiedades sem relacionar motivos.
 - Comportamentos de automutilação e/ou expressão de desmotivação com a vida.

Assim, sendo observadas quaisquer das condutas apontadas, deve-se cumprir com o dever constitucional e funcional e informar o ocorrido à autoridade responsável para promover a apuração.

2.1 O Núcleo de Correição Administrativa – NUCAD / SEE / MG

Criado no ano de 2014, o Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD) no âmbito da Controladoria Setorial da SEE/MG, é um exemplo a ser destacado de experiência bem-sucedida na difusão da prática da licitude e das ações de orientação sobre a necessidade da integridade profissional no serviço público.

As comissões processantes, instituídas por força da Resolução SEE nº 4.771, de 27 de setembro de 2022, sob a condução do NUCAD, são núcleos inter-regionais integrados por servidores das Superintendências Regionais de Ensino, que se dedicam aos processos administrativos instaurados, decorrentes de ilícitos cometidos pelos servidores das escolas estaduais, muitos dos quais de natureza sexual, como o assédio.

Por serem questões sensíveis, os membros das comissões, sob orientação do NUCAD, cuidam para que a vítima seja preservada durante toda a fase processual, esforçando também para que seja dada resposta rápida à sociedade. Cabe ressaltar que a SEE/MG tem como diretriz promover o enfrentamento ao assédio sexual em todas as suas manifestações. No entanto, o servidor é peça fundamental na extirpação desse ato que tanto mal faz a quem o sofre.

Não é demais lembrar que o Decreto Federal 9.603/2018, que regulamenta a Lei Federal nº 13.431/2017, estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência.:

Art. 11 - Na hipótese de o profissional da educação identificar ou a criança ou adolescente revelar atos de violência, inclusive no ambiente escolar, ele deverá:

I - Acolher a criança ou o adolescente;

II - Informar à criança ou ao adolescente, ou ao responsável ou à pessoa de referência, sobre direitos, procedimentos de comunicação à autoridade policial e ao conselho tutelar;

III - encaminhar a criança ou o adolescente, quando couber, para atendimento emergencial em órgão do sistema de garantia

de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência; e

IV - Comunicar o Conselho Tutelar. (Brasil, 2018)

Assim, ao ter ciência de alguma situação que envolva importunação ou abuso sexual, o servidor deve, por força legal, acionar os órgãos competentes. Frisa-se que essa obrigação permanece, mesmo quando o assediador é colega de trabalho, amigo ou o parente, sob pena de ser responsabilizado por omissão.

O que significa que o servidor, que comete assédio sexual, desconstitui a sua integridade moral e, caso seja comprovado, passará por um processo administrativo disciplinar podendo ser demitido a bem do serviço público por incontinência pública e escandalosa. Além disso, poderá responder civil e criminalmente pelo ato.

De acordo com a SEE-Controladoria-Geral do Estado - CGE-MG (2022):

As condutas são múltiplas e, ao entendermos como assédio sexual em sentido mais amplo, verificamos a competência da Secretaria de Estado de Educação para investigar e punir diante da possível ocorrência de diversos ilícitos, tais como deslealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir ou for convencido de incontinência pública e escandalosa. (Minas Gerais, 2022).

Desse modo, importante que se destaque a necessidade de o processo de apuração de assédio sexual ser extensivo a todos os segmentos e autoridades responsáveis, respeitando a competência do Tribunal de Justiça e do Ministério Público de Minas Gerais, nas situações que se caracterizem contravenções penais ou crimes.

Nesse contexto, o objetivo da Controladoria Setorial da Educação é eliminar esse tipo de prática nas unidades escolares, apresentando à sociedade respostas tempestivas e resolutivas para as situações que vierem a ocorrer. Assim, o foco passa a ser a prevenção eficiente e a responsabilização rápida. Por outro lado, nas situações que se apresentarem no âmbito escolar, cabe à gestão da unidade de ensino, identificar o caso, acolhendo a vítima, preservando-a da revitimização, bem como contribuir com o Serviço de Inspeção Escolar na apuração preliminar dos fatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Importante que se destaque que a aplicação de medidas punitivas é severa para aqueles que cometem assédio sexual no ambiente escolar. Nos casos em que os fatos se comprovam, após o Processo Administrativo Disciplinar, o servidor poderá ser demitido a bem do serviço público, por ter cometido ilícito de incontinência pública e escandalosa, previsto no artigo 250, inciso I, da Lei Estadual nº 869/1952. Uma vez que o ilícito disciplinar, caracterizado por incontinência pública e escandalosa, afronta a moralidade, por tratar de conduta socialmente reprovável, de forte apelo negativo, podendo ainda o servidor que o comete ser sancionado nas esferas cível e criminal.

Diante da gravidade do problema, torna-se imprescindível a diligência de todos os servidores para a coibição desse mal, que marca a vida de inúmeras crianças e adolescentes, e, nesse sentido, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais tem-se posicionado, de forma contundente, contra o assédio sexual nas escolas, ao estruturar canais de apuração eficazes, buscando dar respostas céleres à sociedade. Também tem empreendido projetos e ações, firmando parcerias, a exemplo da CGE, quando da idealização do Plano de Enfrentamento ao Assédio Sexual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal.

BRASIL. Ministério de Educação e Cultura. LDB - **Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996**.

BRASIL. **LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. – 7. ed. – Brasília, DF : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2023. 64 p.

BRASIL. **DECRETO Nº 9.603, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2018** - Regulamenta a Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência. [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%209.603-2018?](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%209.603-2018?OpenDocument) OpenDocument Acesso em 21 de maio de 2024.

MINAS GERAIS. CARTILHA - **AÇÃO PREVENTIVA PLANO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NAS INSTITUIÇÕES ESTADUAIS DE**

ENSINO DE MINAS GERAIS- Governo do Estado de Minas Gerais - Controladoria-Geral do Estado (CGE-MG) - Secretaria de Estado de Educação (SEE-MG) - 2023.

MINAS GERAIS - CARTILHA - **Prevenção e Combate ao Assédio Sexual** - Governo do Estado de Minas Gerais - Ouvidoria Geral do Estado - 2023.

BRASIL. **CÓDIGO PENAL**. – 6. ed. – Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2023. 151 p.

MINAS GERAIS. **DECRETO Nº 46.644, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2014**. * Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Disponível in: <https://www.educacao.mg.gov.br/servidor/comissao-de-etica/> acesso em 08.mai.2024

MINAS GERAIS. **ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** - LEI 869, DE 5 de JULHO DE 1952

<http://www.almg.gov.br> ISBN 85-85157-32-11ª edição – 2020.

MINAS GERAIS CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS CORREGEDORIA-GERAL **Cartilha do Regime Disciplinar do Servidor Público Estadual** maio de 2021. Disponível in:<https://cge.mg.gov.br/download/category/34-manuais-e-cartilhas> Acesso em 08 mai.2024.

MINAS GERAIS CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO. **MANUAL PRÁTICO DE PREVENÇÃO E APURAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS** Disponível in: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/manuais_cartilhas/pdf/manual_pratico_final.pdf. Acesso em 08 de maio de 2024.

MINAS GERAIS. **LEI 7109 1977 DE 13/10/1977** - Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível in: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/7109/1977/?-cons=1>. Acesso em 08 de maio de 2024.

MINAS GERAIS - **CARTILHA: ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL NAS ESCOLAS ESTADUAIS DE MINAS GERAIS** - Ouvidoria Geral do Estado - 2023.

MINAS GERAIS. **RESOLUÇÃO SEE Nº 4.771, DE 27 DE SETEMBRO DE 2022.** Institui as Comissões Permanentes de Processo Administrativo Disciplinar no âmbito da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

PERNAMBUCO. MINISTÉRIO PÚBLICO. **Centro de Apoio Operacional às Promotorias de Justiça em Defesa da Infância e Juventude Cartilha parou aqui.** / Redação Maria Luiza Duarte Araújo, Paulo André Sousa Teixeira, Salomão Abdo Aziz Ismail Filho; [recurso eletrônico]. – Recife: Procuradoria-Geral de Justiça, 2021. 40 p.; il.

A NÃO DESQUALIFICAÇÃO DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

Thiago Paulino dos Santos¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C29

Resumo: O objetivo deste texto é abordar a não desqualificação da mulher, vítima de violência, destacando a importância de uma abordagem respeitosa e justa, que proteja a dignidade da vítima e garanta seus direitos. Nessa perspectiva, a pesquisa se baseia em referências bibliográficas e documentais sobre a Lei Maria da Penha, violência de gênero, e práticas institucionais. Analisou-se a violência contra mulheres, em ambientes escolares e de trabalho, evidenciando a necessidade de políticas rigorosas de prevenção e combate. Em vista disso, foram utilizados dados qualitativos de entrevistas, com profissionais de diferentes áreas, além de análise de discurso, para compreender o impacto da desqualificação das vítimas nos processos administrativos e judiciais. Os resultados mostram que a desqualificação perpetua a violência e compromete a eficácia dos processos legais. Conclui-se que é essencial um treinamento contínuo de profissionais, apoio psicológico e jurídico às vítimas, além da construção de uma mídia responsável. A integração entre órgãos e setores da sociedade é fundamental para o combate à violência

1 Bacharel em Direito Faculdade de Pará de Minas (FAPAM). Pós-graduado em Segurança Pública-Faculdade Venda Nova do Imigrante (Faveni). Pós-graduado em Direito Penal e Processo Penal- Faculdade Venda Nova do Imigrante (Faveni). Servidor Público/Membro Comissão Processante-SEE/NUCAD-MG

de gênero, garantindo que os agressores sejam responsabilizados e que as vítimas recebam o suporte necessário.

Palavras-chave: Prevenção. Responsabilização. Revitimização.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A promulgação da Lei Federal nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, marcou um significativo avanço na proteção das mulheres contra a violência doméstica e familiar. Nesse contexto, a legislação brasileira, ao adotar a Convenção de Belém do Pará e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), fortaleceu o compromisso do País em garantir os direitos das mulheres e promover um ambiente seguro e igualitário.

Contudo, para além da lei, é necessário combater práticas sociais e institucionais que desqualificam e revitimizam as mulheres que denunciam abusos e violências. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo abordar a não desqualificação da mulher vítima de violência, destacando a necessidade de uma abordagem respeitosa e justa, que proteja a dignidade da vítima e garanta seus direitos.

Os objetivos específicos são: analisar a importância de procedimentos corretos e justos na apuração de ilícitos administrativos no âmbito da Administração Pública; destacar a relevância da Lei de Abuso de Autoridade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais na condução desses processos; e examinar as práticas de desqualificação da vítima e suas consequências para a justiça e os direitos humanos.

No âmbito da Administração Pública, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE/MG) destaca a importância de procedimentos corretos e justos na apuração de ilícitos administrativos, evitando a revitimização. Em vista disso, a segunda edição do Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos reforça a integridade e a eficiência na condução dos processos, incorporando atualizações sobre a Lei de Abuso de Autoridade e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, além de novas Súmulas Administrativas (Minas Gerais, 2020). A desqualificação da vítima não só perpetua a violência, como também viola princípios fundamentais de justiça e direitos humanos. A sociedade e as instituições devem trabalhar conjuntamente para eliminar essas práticas e promover a igualdade de gênero.

1 VIOLÊNCIA NA ESCOLA E NO TRABALHO

A violência contra mulheres e meninas no ambiente escolar e de trabalho é uma realidade preocupante. Nas escolas, meninas estão suscetíveis a diversas formas de abuso, incluindo assédio e violência sexual por parte de colegas, professores e funcionários. O ambiente escolar deve ser um espaço de segurança e aprendizado, mas, quando há falhas na proteção, as consequências podem ser devastadoras para as vítimas (Silva, 2018).

No ambiente de trabalho, a situação não é diferente. Mulheres enfrentam assédio sexual e moral, práticas que comprometem seu bem-estar e desempenho profissional. A Lei Estadual nº 869/1952, que estabelece procedimentos administrativos disciplinares, não aborda explicitamente o assédio sexual, deixando uma lacuna na proteção das vítimas (Minas Gerais, 1952).

A necessidade de atualizar e especificar as legislações é evidente, para garantir que todos os tipos de violência sejam reconhecidos e devidamente punidos. A exposição das vítimas ao ambiente educacional ou de trabalho, onde sofreram violência, muitas vezes resulta em trauma psicológico e emocional. Além disso, a resposta institucional inadequada, ou a falta de apoio, pode agravar a situação. Para mitigar tal situação, instituições educacionais e empregadores devem adotar políticas rigorosas de prevenção e combate ao assédio, criando mecanismos de apoio e proteção às vítimas (Souza, 2020).

É fundamental que educadores e gestores estejam capacitados para identificar sinais de violência e agir de maneira adequada. Programas de treinamento e sensibilização são essenciais para construir uma cultura de respeito e igualdade. E as escolas e empresas devem estabelecer canais de denúncia confidenciais e seguros, onde as vítimas possam buscar ajuda sem medo de represálias (Ferreira, 2021).

A implementação de políticas de tolerância zero ao assédio e à violência é crucial. Isso inclui a responsabilização dos agressores e a proteção das vítimas, garantindo que elas não sejam desqualificadas ou culpabilizadas. A sociedade precisa compreender que, o que uma mulher veste, ou seu comportamento, não justificam a violência que sofre. Todos têm o direito a um ambiente seguro e respeitoso, independentemente de sua aparência ou comportamento (OLIVEIRA, 2019).

Acerca disso, é fundamental abordar as questões estruturais que contribuem para a perpetuação da violência de gênero nos ambientes

escolar e de trabalho. Isso inclui a desconstrução de normas sociais e culturais que reforçam a inferiorização das mulheres e a naturalização do machismo.

Outro aspecto relevante é a garantia de acesso a recursos e suporte adequados para as vítimas de violência. Isso inclui o acesso a serviços de saúde mental, apoio jurídico, acompanhamento psicológico e assistência social. Nesse viés, é necessário fortalecer a rede de proteção às mulheres, garantindo que elas recebam o suporte necessário para se recuperarem do trauma e reconstruírem suas vidas com segurança e dignidade.

Por fim, é imprescindível o envolvimento de toda a sociedade na luta contra a violência de gênero. Isso tem a ver com a promoção de valores de respeito, empatia e igualdade, desde a infância, bem como o estabelecimento de parcerias entre governo, instituições de ensino, empresas, organizações da sociedade civil e a população em geral.

Somente por meio de esforços conjuntos, e uma abordagem holística, será possível criar ambientes verdadeiramente seguros e inclusivos, onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero, possam viver e trabalhar livremente, sem o medo da violência ou discriminação.

2 DESQUALIFICAÇÃO DA VÍTIMA

A desqualificação da vítima de violência é uma prática perniciosa e comum em processos administrativos e judiciais. Advogados de defesa frequentemente utilizam estratégias que visam desacreditar a vítima, focando em aspectos de sua vida pessoal, suas vestimentas ou comportamentos. Essas táticas não apenas desviam o foco do agressor, mas também expõem a vítima a uma nova forma de violência psicológica, conhecida como revitimização (Costa, 2017).

Conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), elementos referentes à vida sexual pregressa da mulher, não podem ser utilizados para desqualificá-la, sob pena de nulidade do ato ou julgamento. Essa prática, infelizmente, ainda persiste em muitos âmbitos, reforçando estigmas e perpetuando a cultura de culpabilização da vítima (BRASIL, 2009). É essencial que todos os envolvidos no processo – desde investigadores até juízes – estejam cientes da necessidade de proteger a integridade e dignidade da vítima.

A desqualificação da vítima não só viola princípios fundamentais de justiça, mas também compromete a eficácia dos processos administrativos e judiciais. É dever das autoridades garantir que a investigação e o julgamento sejam conduzidos de forma imparcial, focando nos atos do agressor e não na vida pessoal da vítima. Isso inclui impedir que informações irrelevantes e prejudiciais sobre a vítima sejam consideradas (RIBEIRO, 2018).

Para combater essa prática, é necessário um treinamento contínuo de profissionais da justiça e da Administração Pública, com ênfase na ética, nos direitos humanos e na proteção das vítimas. Além disso, é crucial implementar e seguir protocolos rigorosos, que garantam a confidencialidade e a dignidade das vítimas durante todo o processo. O apoio psicológico e jurídico às vítimas deve ser uma prioridade, oferecendo-lhes segurança e confiança para prosseguir com a denúncia (Santos, 2020).

A mídia também desempenha um papel significativo na desqualificação das vítimas. Reportagens sensacionalistas e a exposição indevida da vida pessoal das vítimas podem influenciar negativamente a opinião pública e o julgamento dos casos. A imprensa deve ser ética e responsável na cobertura de casos de violência contra a mulher, evitando reforçar estereótipos e preconceitos (Alves, 2021).

Outro aspecto importante a considerar é o impacto da desqualificação da vítima na sua disposição para buscar ajuda e denunciar casos de violência. Quando as vítimas percebem que serão julgadas e questionadas sobre sua conduta e histórico pessoal, muitas vezes optam por permanecer em silêncio, temendo a exposição e o julgamento público. Isso contribui para a subnotificação dos casos de violência e para a perpetuação do ciclo de abusos, uma vez que os agressores se sentem impunes e encorajados a continuar com seus comportamentos violentos (Martins, 2019).

Além disso, a desqualificação da vítima pode gerar uma sensação de injustiça e desamparo, minando a confiança das mulheres nas instituições e no sistema de justiça. Quando as vítimas percebem que não serão tratadas com respeito e empatia, é provável que sintam que seus direitos não serão protegidos e que não receberão o apoio necessário para superar a violência sofrida. Isso pode levar a um sentimento de desesperança e isolamento, dificultando o processo de recuperação e reabilitação das vítimas (Gomes, 2018).

Ademais, é fundamental destacar que a desqualificação da vítima não afeta apenas a mulher diretamente envolvida, mas também tem repercussões na sociedade como um todo. Ao permitir que essa prática persista, envia-se uma mensagem de tolerância à violência de gênero e perpetuam-se padrões de discriminação e injustiça. Logo, combater a desqualificação da vítima não é apenas uma questão de justiça individual, mas também um imperativo moral e social, que requer o comprometimento de todos os setores da sociedade na construção de um ambiente mais justo, igualitário e seguro para as mulheres (Azevedo, 2020).

3 A PROTEÇÃO LEGAL E O COMBATE À REVITIMIZAÇÃO

A legislação brasileira oferece diversos mecanismos para a proteção das mulheres vítimas de violência, mas a aplicação efetiva dessas leis ainda é crucial. A Lei Maria da Penha, por exemplo, prevê medidas de proteção como a concessão de medidas protetivas de urgência, o afastamento do agressor do lar e a prisão preventiva, entre outras. No entanto, a eficácia dessas medidas depende da atuação diligente das autoridades e do respeito aos direitos das vítimas (Brasil, 2006).

A Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE/MG), em seu Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, destaca a importância de procedimentos justos e eficientes na apuração de casos de violência. A integridade e a transparência são fundamentais para garantir que os processos sejam conduzidos de maneira correta, sem revitimar as mulheres que denunciam abusos. Ainda aborda a necessidade de atualizações constantes nas legislações e procedimentos para acompanhar as mudanças sociais e tecnológicas (Minas Gerais, 2020).

Reitera-se aqui que a revitimização é um problema sério que precisa ser combatido em todos os níveis. Isso inclui desde a abordagem inicial das autoridades até o tratamento durante o processo judicial. É essencial que as vítimas recebam um atendimento humanizado e respeitoso, que leve em consideração seu estado emocional e psicológico. As autoridades devem estar preparadas para lidar com as particularidades de cada caso, garantindo que as vítimas sejam ouvidas e protegidas (Rodrigues, 2019).

Além das medidas legais, a sociedade deve se mobilizar para combater a revitimização. Isso envolve a promoção de campanhas de conscientização e educação sobre a violência contra a mulher, destacando a importância de respeitar e proteger as vítimas. Instituições de

ensino, organizações não governamentais e a mídia têm um papel crucial nesse processo, disseminando informações corretas e combatendo preconceitos e estigmas (Souza, 2020).

O apoio psicológico às vítimas é outro aspecto essencial. Centros de atendimento especializado devem estar disponíveis para oferecer suporte emocional e psicológico às mulheres que sofreram violência. Esses centros devem contar com profissionais capacitados para atender às necessidades específicas das vítimas, proporcionando um ambiente seguro e acolhedor (Ferreira, 2021).

Além disso, é importante garantir que as vítimas tenham acesso a informações claras e precisas sobre seus direitos, e as opções disponíveis para buscar ajuda e proteção. Muitas mulheres desconhecem os recursos legais e os serviços disponíveis, o que pode dificultar sua capacidade de buscar ajuda.

Sob essa ótica, é primordial investir em programas de educação e conscientização que informem as mulheres sobre seus direitos e incentivem-nas a denunciar casos de violência (Alves, 2021). Portanto, é imprescindível promover uma cultura de respeito e igualdade em todas as esferas da sociedade. Isso inclui o combate a estereótipos de gênero, prejudiciais à promoção de relações saudáveis e respeitadas entre homens e mulheres.

4 O PAPEL DA SOCIEDADE E DAS INSTITUIÇÕES

A proteção das mulheres, vítimas de violência, é uma responsabilidade coletiva que envolve não apenas as autoridades, mas também a sociedade e as instituições. É necessário um esforço conjunto para criar uma cultura de respeito e igualdade, onde as vítimas sejam apoiadas e os agressores punidos (Almeida, 2022).

Nesse sentido, as instituições educacionais, por exemplo, têm um papel importante na formação de uma sociedade mais justa e igualitária. Programas educativos que abordem temas como respeito mútuo, igualdade de gênero e direitos humanos são essenciais para prevenir a violência e promover a conscientização desde cedo. As escolas devem ser espaços seguros onde meninas e mulheres possam estudar e se desenvolver, sem medo de violência ou assédio (Silva, 2018).

Empresas e organizações também devem adotar políticas rigorosas de combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho.

Isso inclui a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, a implementação de treinamentos para funcionários e gestores e a responsabilização dos agressores (Oliveira, 2019). Já a mídia, por sua vez, deve exercer seu papel com responsabilidade e ética, evitando a exposição indevida das vítimas e a perpetuação de estereótipos prejudiciais por meio de reportagens sensacionalistas. A imprensa deve adotar uma abordagem informativa e educativa, focando na denúncia da violência e na promoção dos direitos das mulheres (Alves, 2021).

Organizações não governamentais e grupos de apoio desempenham um papel vital na proteção das vítimas e na promoção da igualdade de gênero. Essas entidades oferecem suporte jurídico, psicológico e social às vítimas, além de promover campanhas de conscientização e advocacia por mudanças legislativas e políticas. O trabalho dessas organizações é fundamental para a construção de uma sociedade que respeite e proteja as mulheres (Rodrigues, 2019).

Além disso, é essencial que haja uma maior integração entre os diversos órgãos e setores da sociedade, no combate à violência contra a mulher. A articulação entre instituições governamentais, ONGs, grupos comunitários, e outros atores sociais, pode fortalecer as políticas de proteção e prevenção, garantindo uma resposta mais eficaz e abrangente aos casos de violência. A colaboração entre essas entidades também pode facilitar o acesso das vítimas aos serviços e recursos disponíveis, criando uma rede de apoio mais eficiente e acessível (Souza, 2020).

Por fim, é fundamental que a proteção das mulheres, vítimas de violência, seja uma prioridade constante na agenda política e social. Os governos devem destinar recursos adequados para o desenvolvimento e implementação de políticas públicas voltadas para a prevenção e o enfrentamento da violência de gênero.

Além disso, é necessário que haja um compromisso firme por parte dos líderes e legisladores em promover a igualdade de gênero, e combater todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres, assegurando que essas questões sejam tratadas com a seriedade e urgência que merecem (Ferreira, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A não desqualificação da mulher, vítima de violência, é um princípio importante para garantir a justiça e a proteção dos direitos humanos. A sociedade e as instituições têm a responsabilidade de criar

um ambiente seguro e respeitoso para todas as mulheres, combatendo a violência e a revitimização. As leis e políticas devem ser continuamente aprimoradas e aplicadas de forma eficaz para garantir que as vítimas sejam protegidas e os agressores punidos. Nesse sentido, vale salientar que se deve promover a conscientização e a educação sobre a violência contra a mulher, destacando a importância de respeitar e proteger as vítimas. Em vista disso, instituições educacionais, empresas, mídia e organizações da sociedade civil devem trabalhar juntas para promover a igualdade de gênero e combater a violência.

Além disso, é preciso haver um compromisso contínuo com a capacitação e sensibilização de profissionais de diversas áreas, incluindo jurídica, saúde, educação e assistência social, para que possam atuar de forma eficaz na proteção e no apoio às mulheres vítimas de violência. Isso envolve o desenvolvimento de programas de formação, que abordem não apenas aspectos técnicos, mas também questões éticas, de gênero e de direitos humanos, capacitando esses profissionais a lidar de maneira adequada e sensível com as demandas específicas das vítimas (Almeida, 2022).

Ademais, é necessário fomentar uma cultura de responsabilização dos agressores e de não tolerância à violência de gênero em todas as esferas da sociedade. Isso implica em promover ações que desestimulem a impunidade, garantindo que os agressores sejam devidamente responsabilizados pelos seus atos e que as vítimas recebam o apoio necessário para superar as consequências da violência. Logo, somente com um esforço conjunto e multifacetado, será possível criar um ambiente verdadeiramente seguro e acolhedor para todas as mulheres, onde a dignidade e os direitos humanos sejam respeitados e protegidos (Silva, 2018).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João. **A responsabilidade da sociedade na proteção das mulheres vítimas de violência**. São Paulo: Editora Social, 2022.

ALVES, Maria. **O papel da mídia na desqualificação das vítimas de violência**. Rio de Janeiro: Editora Comunicação, 2021.

BRASIL. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Lei Maria da Penha**. Brasília: Senado Federal, 2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Jurisprudência sobre a desqualificação de vítimas de violência.** Brasília: STF, 2009.

COSTA, Fernanda. **Revitimização: a violência psicológica contra as mulheres vítimas de abuso.** Porto Alegre: Editora Psique, 2017.

FERREIRA, Lucas. **Prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho.** Brasília: Editora Trabalho, 2021.

MINAS GERAIS. Lei Estadual n. 869, de 5 de julho de 1952. **Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de Minas Gerais.** Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 1952.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos.** 2. ed. Belo Horizonte: CGE/MG, 2020.

OLIVEIRA, Ana. **Igualdade de gênero e combate à violência no trabalho.** Curitiba: Editora Igualdade, 2019.

RIBEIRO, Carla. **Procedimentos judiciais e administrativos em casos de violência contra a mulher.** Salvador: Editora Justiça, 2018.

RODRIGUES, Bianca. **Apoio psicológico a vítimas de violência doméstica.** Florianópolis: Editora Psicologia, 2019.

SANTOS, Pedro. **Ética e direitos humanos na administração pública.** Recife: Editora Administração, 2020.

SILVA, Rafael. **Violência nas escolas: um estudo sobre a realidade brasileira.** Fortaleza: Editora Educação, 2018.

SOUZA, Carolina. **Campanhas de conscientização sobre a violência contra a mulher.** Belo Horizonte: Editora Conscientização, 2020.

PARTE VI

DIVERSIDADE, URBANIDADE E INCLUSÃO

CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE A DIVERSIDADE E A PLURALIDADE CULTURAL/SOCIAL

Walkíria de Pádua Lara Andrade¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C30

Resumo: A diversidade cultural refere-se à variedade de práticas, valores, crenças e expressões que diferenciam grupos sociais e culturais. Ela reconhece a multiplicidade de identidades dentro de uma sociedade, promovendo o respeito pela diferença e a valorização das contribuições únicas de cada grupo. A pluralidade social complementa esse conceito, destacando a coexistência de diferentes estratos sociais, econômicos e étnicos dentro de uma mesma comunidade. Ambos os conceitos sublinham a importância da inclusão, do diálogo intercultural e da equidade, desafiando preconceitos, e promovendo um ambiente de entendimento mútuo e colaboração para o progresso coletivo. Nesse sentido, a presente pesquisa visa analisar como o servidor, com ênfase nos servidores da educação, pode desempenhar a função de precursores da inclusão na sociedade, bem como ressaltar de que modo as minorias são invisibilidades no ambiente escolar. Para isso, analisar-se-á também os avanços

1 Analista Educacional/Inspetora da SEE/MG. Membro de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar - SRE/Varginha. Bacharelada em Direito pela Universidade José do Rosário Vellano - UNIFENAS. Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Ouro Preto. Pós-Graduada em Inspeção Escolar.

e retrocessos na evolução de direitos mais plurais e o impacto desse desenvolvimento para o bom exercício da vida pública.

Palavras-chaves: Diversidade. Inclusão. Legislação.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Historicamente, há um enfrentamento significativo em relação à aceitação do “diferente”, o que impulsiona a necessidade de fortalecer políticas públicas para que a pluralidade cultural/social seja respeitada. Nesse sentido, para que todos os cidadãos tenham seus direitos respeitados, é necessário estabelecer normas específicas para proteger e garantir direitos. Sendo assim, visando atender esse objetivo, diversos Estatutos foram criados, como: o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto do Idoso e o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ademais, programas contínuos são implementados para reconhecer e preservar as diversas culturas, ao mesmo tempo que são previstos, legalmente, deveres e proibições para os Servidores Públicos, o que se aplica, inequivocamente, aos profissionais do Magistério.

Contudo, a diversidade cultural pode ser entendida como uma variedade de práticas referentes a valores, crenças e expressões que visam respeitar as diferenças existentes entre grupos sociais e culturais. Nesse sentido, a presente discussão visa analisar como o servidor, com ênfase nos servidores da educação, podem desempenhar a função de precursores da inclusão na sociedade, bem como ressaltar de que modo as minorias são invisibilizadas no ambiente escolar. Para isso, analisar-se-á também os avanços e retrocessos na evolução de direitos mais plurais e o impacto desse desenvolvimento para o bom exercício da vida pública.

1 O SERVIDOR PÚBLICO COMO UM PRECURSORES DA INCLUSÃO

Segundo Ramos (2022), um servidor público é definido como um indivíduo que desempenha trabalho remunerado, em prol da coletividade, em nome da organização política administrativa de um território geográfico específico. Nessa toada, a Lei Estadual nº 869/1952 estabelece quais são os deveres do servidor público do Estado de Minas Gerais, sendo:

Art. 216 – São deveres do funcionário: ...IV – urbanidade; V – lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir; VI – observância das normas legais e regulamentares...”; e em seu “Art. 217 – Ao funcionário é proibido: ..., III – promover manifestações de apreço ou desapeço e fazer circular ou subscrever lista de donativos no recinto da repartição” (Minas Gerais, 1952).

Para mais, pode se verificar também que o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, no caput do artigo 2º, preconiza o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, e enumera quais são eles:

Art. 2º - O exercício do magistério, inspirado no respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, tem em vista a promoção dos seguintes valores:

I - Amor à liberdade;

II - Fé no poder da educação como instrumento para a formação do homem;

III - reconhecimento do significado social e econômico da educação para o desenvolvimento do cidadão e do País;

IV - Participação na vida nacional mediante o cumprimento dos deveres profissionais;

V - Constante auto aperfeiçoamento como forma de realização pessoal e de serviço ao próximo;

VI - Empenho pessoal pelo desenvolvimento do educando;

VII - respeito à personalidade do educando;

VIII - participação efetiva na vida da escola e zelo por seu aprimoramento;

IX - Mentalidade comunitária para que a escola seja o agente de integração e progresso do ambiente social;

X - Consciência cívica e respeito às tradições e ao patrimônio cultural do País. (Minas Gerais, 1977).

Apesar do aparato legal que indica deveres e proibições ao servidor público, ainda sim há funcionários públicos na contramão da sua missão de promover a inclusão. Condutas discriminatórias algumas vezes não são coibidas e muitas vezes não contemplam o comportamento diante da diversidade. É fundamental definir explicitamente o que constitui atitude preconceituosa e suas formas de manifestação, sejam elas

reveladas na forma de comunicação (linguística), na invisibilidade do diferente, de forma tácita ou expressa.

Portanto, como se reitera, compreender a diversidade e reconhecer sua capacidade enriquecedora (para estabelecer novos vínculos entre os indivíduos) é necessário para promover um crescimento social baseado na compreensão mútua. A diversidade humana é uma riqueza inestimável, porém frequentemente enfrenta barreiras sociais, que perpetuam desigualdades, favorecendo alguns com privilégios, enquanto excluem outros. Reconhecer a posição de cada indivíduo na sociedade é o primeiro passo para promover inclusão e equidade.

Essa mudança estrutural requer um esforço coletivo para dismantelar preconceitos, e construir um sistema que valorize cada indivíduo por suas contribuições únicas. É um trabalho contínuo, que demanda empatia, educação e ação consciente, criando um ambiente onde todos possam prosperar sem serem limitados por estereótipos ou status sociais preexistentes. Nesse sentido, o servidor público desempenha um papel relevante, ao cumprir sua função pública com excelência, e em conformidade com a regulamentação, tornando-se um importante percurso da inclusão na sociedade.

2 MINORIAS E INVISIBILIDADE NO AMBIENTE ESCOLAR

A sociedade cria uma fragmentação cultural e uma divisão entre os indivíduos. Entre estes, há os que apresentam um déficit de reconhecimento social tão acentuado, de tal forma na invisibilidade, que são considerados pesos sociais, vistos como aqueles que oneram o Estado com seus problemas e incapacidades. No entanto, para que se tenha uma equidade no tratamento das diferenças é fundamental enxergar o perfil do público atendido. Seguindo esse ponto de vista, pensando na realidade dos Servidores da Educação, e trazendo esse debate para o cenário escolar, é necessário se questionar sobre: quem são os alunos que se atende? São negros, brancos, deficientes, mulheres, homens, transexuais, vítimas de violência, com distorção idade/série, de religiões diferentes?

De acordo com os resultados do Censo 2022, pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população brasileira (45,3%) se declarou como parda; o equivalente a 92,1 milhões de pessoas; cerca de 43,5% (88,2 milhões de pessoas) se declararam brancas; 10,2% (20,6 milhões)

se declararam pretas; 0,6% das pessoas (1,2 milhão) se declararam indígenas e 0,4% (850,1 mil) se declararam amarelas (IBGE, 2022).

A população brasileira é composta por, aproximadamente, 51,5% de mulheres e 48,5% homens residentes no país (IBGE, 2022). Cerca de 2,9 milhões de pessoas se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019, o que correspondia a 1,8% da população adulta, maior de 18 anos. Já 1,7 milhão não sabia sua orientação sexual e 3,6 milhões não quiseram responder. (IBGE, 2019)

Apesar de se observar uma população predominantemente feminina e “parda” (auto intitulação) fruto da miscigenação entre negros e brancos, pode-se observar a necessidade de garantir direitos, quando se analisa os números referentes à violência que incide sobre esses grupos. A escola deve analisar o perfil desses alunos para atender, de maneira mais efetiva, as suas demandas, independentemente se são demandas de reconhecimento, de aceitação ou valorização.

Outro grupo que comumente é objeto de discriminação é dos alunos com distorção idade/série. No entanto, esse problema é ainda mais silencioso, podendo se manifestar como uma dificuldade na matrícula para aqueles alunos que não se enquadram na faixa etária e que, por dificuldades sociais e ou cognitivas, não conseguiram atingir as habilidades, ou tiveram problemas familiares que propiciaram a alteração de seu tempo escolar.

3 DIVERSIDADE: AVANÇOS E RETROCESSOS NA SEGURIDADE DE DIREITOS

No cenário brasileiro, pode-se dividir a proposta educacional quanto à diversidade em dois momentos: antes e depois da Constituição Federal de 1988. No primeiro momento, a escola tinha como objetivo atender as demandas de uma minoria elitizada, que acreditava na manutenção da dominação pela educação. Já no segundo momento, estabeleceu-se que a educação, a partir dali, passaria a ser obrigatória e gratuita para todos.

A obrigatoriedade da educação proporcionou um acolhimento às diferentes raças, gêneros, religiões e realidades sociais, possibilitando a inclusão de todas as crianças e ou adolescente. No entanto, é importante compreender como essa inclusão foi feita. O respeito à diversidade é considerado cláusula pétrea, como o previsto no artigo 5º da CF. Entretanto, algumas “minorias”, para assegurarem o tratamento igualitário,

precisam recorrer a recursos judiciais e de enfrentamento para reafirmar a garantia constitucional dos seus direitos.

A Lei Federal nº 14.532, sancionada em 2023, representa um marco significativo na legislação brasileira ao tipificar a injúria racial como crime de racismo, alterando assim a Lei do Crime Racial (Lei Federal nº 7.716/1989) e o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940). Esta lei amplia as penalidades para atos de racismo, incluindo o tipo da injúria racial, que agora é considerada uma forma de racismo e, portanto, sujeita às mesmas severas punições. A nova legislação também introduz penas mais rigorosas para racismo, praticado em contextos específicos, como atividades esportivas, artísticas ou culturais, e para funcionários públicos que cometam tais atos no exercício de suas funções. Com a inclusão da injúria racial na Lei de Crimes Raciais, o Brasil reforça seu compromisso com a luta contra o racismo, garantindo que ofensas à dignidade ou ao decoro relacionadas à raça, cor, etnia ou procedência nacional sejam tratadas com a gravidade que merecem.

Nesse sentido, leia-se o quadro das diferenças entre o crime de racismo e de injúria qualificada pelo preconceito:

Injúria qualificada pelo preconceito	Racismo (Lei nº 7.716/89)
O agente atribui qualidade negativa.	O agente segrega a vítima, privando-a do convívio digno.
Crime prescritível. (seu prazo para representação é limitado)	Crime imprescritível. (não há prazo)
Afiançável. (será estabelecido um valor para soltura)	Inafiançável.(em caso de flagrante delito não é previsto valor para soltura)
Ação penal pública condicionada à representação, conforme a Lei nº 12.033/2009. Depende que a vítima entre com uma ação em juízo	Ação penal pública incondicionada. (O Ministério público mesmo que a vítima não represente terá o dever de provocar o juízo)

Fonte:Elaborado pela autora.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em um julgamento histórico, decidiu que a falta de legislação específica para criminalizar a homofobia e a transfobia, constitui uma omissão inconstitucional por parte do Congresso Nacional. A decisão, que se baseou na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e no Mandado de Injunção (MI) 4733, reflete o entendimento da maioria dos ministros de que é necessário enquadrar tais atos discriminatórios dentro dos tipos penais já existentes na Lei do Racismo (Lei Federal nº 7.716/1989), até que uma legislação específica seja criada. Esta medida visa proteger os direitos fundamentais da comunidade LGBT, reconhecendo a urgência de se combater a homofobia, a transfobia e garantir a igualdade de dignidades e direitos para todos os cidadãos.

A Ministra Cármen Lúcia, em seu voto, destacou a gravidade da situação e a necessidade de uma resposta legislativa para as práticas discriminatórias, que atentam contra a vida e a dignidade humana. A decisão do STF representa um passo significativo na luta contra a discriminação e reafirma o compromisso do judiciário com a proteção dos direitos humanos e a plenitude da tutela constitucional. A segunda turma desta corte afirmou em recente pronunciamento:

Ninguém, absolutamente ninguém, pode ser privado de direitos nem sofrer quaisquer restrições de ordem jurídica por motivo de sua orientação sexual. Os homossexuais, por tal razão, têm direito de receber a igual proteção tanto das leis quanto do sistema político-jurídico instituído pela Constituição da República, mostrando-se arbitrário e inaceitável qualquer estatuto que puna, que exclua, que discrimine, que fomenta a intolerância, que estimule o desrespeito e que desiguala as pessoas em razão de sua orientação sexual. (...) A família resultante da união homoafetiva não pode sofrer discriminação, cabendo-lhe os mesmos direitos, prerrogativas, benefícios e obrigações que se mostrem acessíveis a parceiros de sexo distinto que integrem uniões heteroafetivas. (Supremo Tribunal Federal, 2012).

A jurisprudência brasileira tem abordado os crimes de preconceito com rigor, refletindo o compromisso do país com a promoção da igualdade e o combate à discriminação. A Lei Federal nº 7.716/1989 é um marco legal nesse sentido, definindo os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor. Casos julgados pelo Tribunal Regional Federal e por outros tribunais superiores têm reiterado que atitudes discriminatórias

não são apenas ofensivas, mas também constituem violações legais graves que afetam a dignidade humana e os direitos fundamentais.

A jurisprudência tem demonstrado que não apenas ações diretas de discriminação são puníveis, mas também a omissão em combater tais práticas, especialmente em ambientes de trabalho, onde a criação de um ambiente saudável e livre de preconceito é uma responsabilidade do empregador. Além disso, a equiparação da homofobia e da transfobia ao crime de racismo, por decisão do Supremo Tribunal Federal, reforça a proteção contra todas as formas de preconceito, garantindo que a justiça seja aplicada de maneira a refletir os valores de uma sociedade inclusiva e respeitosa. A jurisprudência brasileira, portanto, serve como um instrumento vital na luta contra o preconceito, assegurando que a lei reflita e promova uma cultura de respeito e igualdade.

Dessa maneira, a inclusão social e a valorização das diferenças são fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade justa e equitativa. Tratar o diferente na medida de suas diferenças significa reconhecer que cada indivíduo possui suas próprias características, necessidades e contribuições únicas. Isso envolve a criação de ambientes que não apenas aceitem, mas celebrem a diversidade humana, promovendo a igualdade de oportunidades para todos. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável são exemplos de documentos internacionais que reforçam a importância da inclusão e da valorização das diferenças, estabelecendo diretrizes para a criação de políticas públicas e legislações que promovam esses valores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que, na educação, por exemplo, práticas inclusivas asseguram que todos os alunos, independentemente de suas condições particulares, sejam incluídos em um sistema educacional comum, onde possam desenvolver seu potencial máximo. A inclusão é um direito e um desafio que requer a diferenciação pedagógica e a aprendizagem cooperativa, estratégias que respeitam as diferenças individuais e promovem a colaboração e o respeito mútuo.

A educação inclusiva, por exemplo, é uma abordagem que busca oportunizar a aprendizagem e o desenvolvimento de todos os alunos, respeitando suas individualidades e necessidades específicas. Esse modelo educacional aposta na convivência e interação social entre todos

os estudantes, promovendo um ambiente de aprendizado cooperativo e diferenciado. A sua diferenciação pedagógica é uma estratégia chave nesse processo, permitindo que cada aluno tenha sua aprendizagem de maneira que se respeitem suas diferenças.

Além disso, é importante salientar que a inclusão não se limita apenas ao ambiente educacional, é necessário estender essa prática a todos os aspectos da vida em sociedade, buscando eliminar barreiras e preconceitos e garantindo que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e sejam valorizadas por suas contribuições individuais. Ademais, a noção de diversidade também deve ser aplicada nas atividades correcionais, visando analisar condições de descumprimento de direitos humanos, bem como auxiliar na reavaliação de situações em que são instaurados os CADs, e PADs. Dessa forma, espera-se minimizar práticas que desrespeitam e submetem o diferente a condições que violam direitos humanos por meio da observação da legislação e sua operacionalização no exercício da atividade pública.

REFERÊNCIAS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Conheça o Brasil** - População COR OU RAÇA disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022**: Pela primeira vez desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 19 jul. 2024.

Menezes M, Mendes L. **O silêncio, o silenciamento e o silêncio cúmplice como mecanismos de perpetuação do racismo nas organizações**. Cad EBAPEBR [Internet]. 2023;21(6):e2022-0233. Available from: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220233>

MINAS GERAIS. **Lei n.869, de 5 de julho de 1952**. Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte, 6 jul. 1952.

MINAS GERAIS. **LEI nº 7.109, de 13 de outubro de 1977.** Dispões sobre o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Minas Gerais, Belo Horizonte.

Ramos CF. **Dilemas éticos do exercício pericial no local de trabalho.** Rev Bioét [Internet]. 2022Jul;30(3):492–7. Available from: <https://doi.org/10.1590/1983-80422022303542PTchromeextension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/pluralidade.pdf> SCIELO BRASIL. **Exclusão Social:** noção ou conceito? Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/vVtTFKpjB8yxvhp3d57yHFc#:~:text=A%20exclus%C3%A3o%20seria%20um%20processo,n%C3%A3o%20somente%20as%20classes%20desfavorecidas>. Acesso em: 19 jul. 2024.

DEONTOLOGIA PÚBLICO-PRIVADA PRÁTICA: AS AÇÕES COTIDIANAS DO SERVIDOR PÚBLICO

Laura Henrique Corrêa¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C30

Resumo: Este estudo aborda o tema da Deontologia com o objetivo de apresentar essa noção filosófica, que se insere no cotidiano dos servidores. Transita entre problemas, entre condutas públicas, relacionadas no Estatuto do Servidor Público de Minas Gerais, o que impulsiona este artigo a explorar os princípios gerais da ética, que fundamenta o comportamento humano e social. Propõe-se a analisar como os cinco princípios fundamentais (a impessoalidade, a legalidade, a eficiência, a moralidade e a publicidade) são compreendidos como ensinamento de conduta do servidor, para se prevenir qualquer prejuízo social, o que pode ser evitado na sociedade, evitando-se a prática de ilícito administrativo-disciplinar. Em caso positivo, indica as penalidades aplicáveis, após garantido o direito ao contraditório e a ampla defesa, no devido processo administrativo disciplinar: da mais leve repreensão à punição mais gravosa, que

1 Doutoranda na área de cultura, história e filosofia da Educação na Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Gestão Pública e Sociedade. Licenciada em Filosofia e Pedagogia. Bacharel em Administração Pública. É Analista Educacional inspetora escolar e desde 2014 atua como membro de comissão processante permanente SRE/Poços de Caldas da Educação do Estado de Minas Gerais.

é a demissão, sem excluir as responsabilizações na esfera civil e criminal, se for o caso. Portanto, este artigo visa contribuir com ação de esclarecimento, no intuito de prevenção de ilícitos administrativos, sob coordenação do Núcleo de Correição Administrativa Disciplinar – NUCAD / Secretaria de Estado de Educação, diante da prática de possíveis ilícitos dos agentes públicos. Apresenta-se a proposta de um breve arcabouço legislativo prático, a partir da Deontologia, de voz coletiva, manifesta publicamente diante de um ‘Nós’, os servidores da educação em Minas Gerais, escolhidos para zelar continuamente pelas ações indesejáveis do indivíduo, e suas omissões: o ímprobo.

Palavras-Chave: Educação. Deontologia. Estatuto dos Servidores Públicos de Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Os servidores da educação possuem uma tarefa de altíssima responsabilidade com o outro. A vida profissional desses servidores é dedicada, primeiramente, a proteger as crianças e adolescentes, seres em condição de desenvolvimento dentro dos espaços públicos.

A escola, quase sempre, é o primeiro espaço público a acolher esses alunos que, num piscar de olhos, se tornam cidadãos, retribuindo a dedicação desses profissionais, o que contribui para edificar uma sociedade, na qual hábitos e boas práticas são fundamentais para um cotidiano harmonioso.

O sistema de convivência em sociedade, de natureza milenar, altera, de tempos em tempos, as necessidades de cada cultura, o que, na antropologia, foi descrito como uma prática de luta para a sobrevivência. Desse modo, a sociedade se viu na necessidade de criar o direito, como expressão da vontade livre do indivíduo, que, no cotidiano, constitui a base das legislações, as quais, ao longo dos tempos, zela por princípios estabelecidos por cada sociedade. Mas a convivência em comunidade inspira a vida ética, que, aplicado à formação, significa:

A ética profissional coaduna à ética pessoal consiste, portanto, em uma forma de ser no mundo, que é aprendida e incorporada pelo homem e só assim poderá ser posta em prática em casa, no meio social, nas organizações de trabalho e em todos os momentos de sua vida e não apenas quando for conveniente

para resultar em benefícios particulares. O espírito de cooperação, cordialidade, honestidade e respeito público deve permear o comportamento de todos aqueles que trabalham com e para o público, independentemente de ocuparem cargo de provimento efetivo ou em comissão. Assim, é interessante observar o sentido da expressão “servidor público” que, em sua versão mais singela, significa estar a serviço da coletividade (PINHO, 2012, p. 18).

Nesse ponto, os servidores públicos têm deveres profissionais expressos em lei, diretamente ligados a um padrão de conduta ética e moral. Nesse sentido, todo aquele que, em sua forma de ser no mundo, em todos os momentos da vida, cuida de aprender o espírito de coletividade, com seus princípios básicos de cooperação e honestidade, incorpora a prática deontológica, mesmo sem saber.

Para se compreender a teoria moral da Deontologia, ilustra-se o que se segue: Quadro 1: Deontologia contemporânea, razão prática e liberdade.



Fonte: MATTAR, 2010, p. 241.

Dessa forma, pode-se afirmar que a maior parte dos servidores da educação podem afirmar: nós, os servidores da educação, praticamos a deontologia cotidiana, pois refletimos sobre nossa conduta à luz dos princípios legais diante de situações difíceis, por vezes, inesperadas que avassalam o cotidiano escolar.

Qualquer legislação, portanto, não é mais do que expressão disso: acordos prévios socialmente refletidos, aprovados, registrados e publicados, por meio dos quais se descrevem princípios em ensinamentos

da conduta e providências que devem ser tomadas para que os acordos sejam preservados.

Com ênfase focada no Estatuto dos servidores públicos de Minas Gerais, após essa breve apresentação sobre o que é a deontologia, deve-se praticá-la nas mais simples condutas. Nesse sentido, dois tópicos serão desenvolvidos: o primeiro, tratará de problemas como exemplos aproximados da legislação, discorrendo sobre ilícitos que podem ocorrer por ações ou omissões dos servidores públicos. Ou seja, na prática dos princípios legislativos da Administração Pública, mostrando como cinco juízos fundamentais podem ser compreendidos e utilizados como guias das decisões do servidor público, para o exercício de sua prática cotidiana.

Para o segundo tópico, seguindo a linha de raciocínio aqui proposta, serão abordadas as formas de adequação das condutas para a garantia dos princípios sociais acordados e registrados na forma de legislação. Para isso, apresenta-se o processo administrativo disciplinar como um direito do servidor, que garante a expressão do contraditório e da ampla defesa, bem como se mostram as penalidades aplicáveis, em caso de comprovação de ilícitos efetivamente cometidos. A deontológica, no caso, manifesta como escolha coletiva dos servidores da educação de zelar pela ausência do ímprobo, na medida em que esta figura é inde desejada, mas amplamente conhecida na Administração Pública.

1 ILÍCITOS POR AÇÕES E OMISSÕES NA CONDUTA DOS SERVIDORES: JUÍZOS FUNDAMENTAIS DA LEGISLAÇÃO

Em Minas Gerais, a Lei Estadual nº 869, de 05 de julho de 1952, dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do estado, o qual expressa deveres e proibições. Esses são os meios práticos com os quais o Estado garante um serviço essencial à população. Portanto, trata-se de controle normativo, que visa à supremacia do interesse público sobre o interesse de atos particulares, estes, desde que direcionados ao interesse público.

Por outro lado, seguem dois exemplos nos quais a relação entre a vida privada e o serviço público é notória:

[...] Seja no exercício de suas atribuições públicas, seja no procedimento cotidiano, em sua vida privada, mas sem desrespeitar-se, é claro, a liberdade e a privacidade de cada um, na aplicação

desta determinação. Mas, imagine-se um professor primário que viva habitualmente embriagado ou frequentando casas de prostituição, em uma cidade pequena; ou, ainda, um contador fazendário dado ao vício de jogos de azar (Araújo, 1941, p. 63).

Por sua vez, a incontinência está relacionada com a falta de moderação apresentada publicamente, referindo-se a práticas de atos que ofendam os princípios sociais morais que tenham interligação com a função exercida.

Atos ligados à assédios libidinosos, importunações, disseminação de conteúdo constrangedor, entre outros comportamentos, ostensivamente desregrados e dissolutos do servidor, podem incompatibilizá-lo com o serviço ou com os colegas de trabalho, prejudicando o respeito e a credibilidade indispensáveis aos serviços públicos (Araújo, 1941, p. 215).

No que tange aos princípios deontológicos, aplicados diretamente no exercício das funções públicas, há três tipos de ato caracterizados como ilícito disciplinar:

- a) prejuízo ao erário;
- b) atentado aos princípios da Administração Pública; e
- c) enriquecimento ilícito.

O primeiro deles significa produzir qualquer vantagem pessoal, advinda do desfalque no conjunto dos recursos financeiros e bens públicos destinados à sociedade, o que se caracteriza por uma ação ilícita ativa do servidor público.

A ação ou omissão antijurídica, culpável, prejudicial, especialmente catalogada nos estatutos funcionais e outras normas que disciplinam a atividade dos agentes públicos. Essa ação ou omissão pode relacionar-se com a hierarquia, ou com a própria condição funcional do agente público (Araújo, 1941, p. 100).

Ambas, ações e omissões, produzem efeitos jurídicos e geram responsabilização, pois no fundo, toda ilicitude traz algum prejuízo à sociedade. E, para não incorrer no prejuízo social com sua consequente penalidade individual, a legislação ensina, expondo cinco princípios fundamentais, que podem ser compreendidos como um caminho prático à conduta dos servidores: a impessoalidade, a legalidade, a eficiência, a moralidade e a publicidade.

Em poucas palavras:

Na Impessoalidade: o servidor “[...] não pode agir para prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é o interesse público que deve nortear sua atuação”. Na Legalidade: o servidor “[...] só pode atuar nos limites da lei e do direito”, ou seja, faz somente o que a lei autoriza. Na eficiência: A atividade do servidor “[...] deve ser exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. Assim, o princípio visa alcançar resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade. A eficiência manifesta-se no modo de atuação do agente público, bem como no modo de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública”. Na moralidade: “A moral administrativa exige a atuação conforme padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé. [...] Assim, o servidor não deve decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto”. Na publicidade: Em regra, todo ato da Administração Pública deve ser publicado por órgão oficial para que possa produzir efeitos externos. O princípio visa propiciar o conhecimento e o controle dos atos administrativos pelos interessados diretos e pelo povo em geral. Só se admite o sigilo nos casos de segurança nacional, investigações sigilosas e preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. (Meirelles, 2012, citações adaptadas e comentadas pela autora).

Tentar destruir ou lesar esses cinco princípios, que, no cotidiano, são as boas práticas fundamentais nas ações do servidor, é o segundo tipo de ato caracterizado como ilícito disciplinar no que tange ao deontológico: atentar contra os princípios da Administração Pública. Por fim, o enriquecimento ilícito significa ter o patrimônio privado enriquecido, desproporcionalmente aos seus proventos, e sem justificativa de espólio (herança). Em simples palavras, é todo ato ilícito que para o aumento dos recursos próprios promove o empobrecimento da sociedade.

2 O DIREITO DO SERVIDOR AO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR PARA GARANTIR O CONTRADITÓRIO E A AMPLA DEFESA

Os ilícitos administrativos, se comprovados, após garantido o direito do servidor ao devido processo administrativo disciplinar,

apresenta provas e conta com o auxílio da advocacia para tanto - possuem diferentes gradações de penalidades. Da mais leve à mais severa, as penas disciplinares indicadas na Lei Estadual nº 869/1952, são: a repreensão, a suspensão, a destituição de função, a demissão/demissão a bem do serviço público e a cassação da aposentadoria (Minas Gerais, 1952).

A repreensão, segundo o artigo 244 da Lei Estadual nº 869/1952, é aplicada a atos de indisciplina e descumprimentos mais leves dos deveres funcionais do servidor, tais como, falta de cortesia no trato com os colegas de trabalho, deixar de manter os dados pessoais atualizados junto à Administração Pública; não atender requisições prontamente, entre outras, sendo a penalidade aplicada por escrito e registrada nos assentamentos funcionais (Minas Gerais, 1952).

O artigo 216 daquele Estatuto determina, como deveres do funcionário público:

- I – Assiduidade (comparecer ao serviço cumprindo integralmente a carga horária); II – pontualidade (cumprir os horários estabelecidos); [...]
- III – discrição (não contar a terceiros assuntos reservados e/ou informações que obteve em função do cargo);
- IV – Urbanidade (respeitar e ser cortês);
- V – Lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir (respeito aos princípios e valores da administração pública);
- VI – Observância das normas legais e regulamentares (observar os deveres nas legislações, decretos, portarias, normas e regulamentos); VII – obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais (cumprir solicitações lícitas do superior hierárquico); [...]
- VIII – levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo (dar ciência à autoridade competente de práticas irregulares)
- IX – Zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado (não desperdiçar materiais e agir em prol da sua duração);
- X – Providenciar para que esteja sempre em ordem no assentamento individual a sua declaração de família (manter os dados pessoais atualizados);
- XI – atender prontamente:
 - a) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

b) à expedição das certidões requeridas para a defesa de direito (atender com celeridade e prontidão). (MINAS GERAIS, 1952, comentado pela autora).

Já a suspensão, de acordo com o artigo 244 da Lei Estadual nº 869/1952, é imposta às agressões graves ao ordenamento, ou seja, servir-se das atribuições do cargo ou da função para obter vantagens pessoais, de qualquer natureza (patrimonial, sexual, moral), produzir documentação inverídica; não levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidade de que tiver ciência em razão do cargo, entre outras, nas quais sobrepesa o dolo - quando há a intenção consciente do ilícito - e a reincidência - quando a conduta se repete (Minas Gerais, 1952).

O artigo 246 da Lei Estadual nº 869 /1952 prevê, ainda, as situações nas quais o servidor pode receber até 90 dias de suspensão, perdendo todos os direitos e vantagens - sua remuneração e a contagem do tempo para os demais benefícios - do exercício do cargo no, sendo elas:

- I – Falta grave (agressões severas ao ordenamento);
- II – Recusa do funcionário em submeter-se à inspeção médica quando necessária (não comparecer à perícia médica injustificadamente);
- III – Desrespeito às proibições consignadas neste Estatuto;
- IV – Reincidência em falta já punida com repreensão (manutenção da conduta ilícita);
- V – Recebimento doloso e indevido de vencimento, ou remuneração ou vantagens (apropriar-se de benefícios que sabe que recebeu por erro da administração);
- VI – Requisição irregular de transporte (utilizar transporte sem finalidade pública);
- VII – Concessão de laudo médico gracioso (emitir documento inverídico). (MINAS GERAIS, 1952, comentado pela autora).

Já a destituição de função, restringe-se aos servidores efetivos que exerçam função de confiança e pratiquem - ou contribuam para a prática - de infrações no seu exercício. Essa penalidade retorna o servidor ao cargo de origem e a penalidade de cassação de aposentadoria ao servidor pode ser aplicada quando este houver praticado, em atividade, falta punível com demissão ou demissão a bem do serviço público (Minas Gerais, 1952).

Aplicáveis em condutas com elevado grau de ofensividade aos deveres funcionais dos servidores, atos como:

I – Acumular, ilegalmente, cargos, funções ou cargos com funções (inobservar a incompatibilidade de horários ou a inexistência de período de trânsito compatível a distância, por exemplo, de professor que registra lecionar ou cumprir carga horária extraclasse em duas escolas);

II – Incurrir em abandono de cargo ou função pública pelo não comparecimento ao serviço sem causa justificada por mais de trinta dias consecutivos ou mais de noventa dias não consecutivos em um ano (antes do período indicado para abandono deve-se observar que o ilícito da inassiduidade acarreta prejuízo ao serviço público);

III – Aplicar indevidamente dinheiros públicos (não zelar pela economicidade, aplicar de forma desnecessária, receber qualquer tipo de vantagem, ordenar pagamento de serviços não prestados, não entregues ou realizados com qualidade incompatível);

IV – Exercer a advocacia administrativa (patrocinar interesse privado perante o público, por exemplo, acelerar ou agir com morosidade em instrução de processos de aposentadoria específico);

V – Receber em avaliação periódica de desempenho (ser ineficiente, com avaliação inferior a cinquenta percentuais da pontuação máxima no desempenho das funções, sendo atestado por: dois conceitos sucessivos insatisfatórios; ou três conceitos interpolados insatisfatórios; ou quatro conceitos interpolados insatisfatórios, em dez avaliações consecutivas). (Minas Gerais, 1952, comentado pela autora).

As condutas que geram o rompimento do vínculo jurídico entre o servidor e a Administração são a incontinência pública escandalosa, a lesão dolosa aos cofres públicos, a dilapidação do patrimônio público, o assédio moral ou sexual, entre outros compatíveis com os crimes funcionais descritos no Código Penal (Minas Gerais, 1952).

Esse rompimento pode ocorrer a bem do serviço público, seja praticado diretamente ou indiretamente - às claras ou às escondidas -, a ação ou omissão que ferem os princípios do serviço público é passível da maior penalidade ao servidor, a demissão a bem do serviço público, de acordo com o artigo 250, inciso I, da Lei 869/1952, não o excluindo das responsabilizações na esfera civil e criminal, caso incidam sobre o ato.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que os servidores da educação não apenas oferecem aos estudantes um ambiente de aprendizagem teórica, socialização prática e ensinamentos técnicos, mas é dever primordial desses profissionais participar da formação dos jovens. Além de transmitir conhecimentos, também se ensina com exemplos diários de conduta, resolução de problemas, acolhimento das emoções e convivência harmoniosa.

Nesse contexto, os servidores da educação desempenham um importante papel na vida dos alunos ao ensinarem, desde cedo, princípios éticos fundamentais, que são conhecidos na administração pública como impessoalidade, legalidade, eficiência, moralidade e publicidade. Por isso, esses princípios devem ser norteadores das práticas diárias dos servidores.

Ao explorar os princípios éticos fundamentais, a pesquisa não apenas estabelece as bases teóricas desses conceitos, mas também os conecta diretamente às práticas diárias dos trabalhadores educacionais, na medida em que os servidores da educação devem escolher seguir a ética deontológica, respeitando os cinco juízos fundamentais, e comprometendo-se a agir de maneira íntegra e responsável.

Finalmente, este trabalho também contribui significativamente para esclarecer e prevenir práticas administrativas ilícitas, uma iniciativa desenvolvida pelo Núcleo de Correição Administrativa Disciplinar – NUCAD – da Secretaria de Estado da Educação, para tornar o ambiente escolar mais seguro para as crianças e adolescentes. O que significa reafirmar que, ao adotar uma deontologia coletiva, os servidores da educação em Minas Gerais reafirmam seu compromisso de zelar pela ausência de ações e omissões ímprobas, principalmente quando se trata da inocência e bem-estar das crianças.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Edmir Netto. **Curso de direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2006.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **Lei Estadual Nº 869/1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas

Gerais. Texto atualizado. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em 15 mai. 2024.

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **Lei nº 7.109, de 13/10/1977**. Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/7109/1977/?cons=1> Acesso 30 maio 2024.

CASA CIVIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso 30 mai 2024.

CASA CIVIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm Acesso em 15 mai 2024.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 25 eds. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

MINAS GERAIS. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO. **Manual Prático de Prevenção e Apuração de Ilícitos Administrativos**. Belo Horizonte, 2013. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/manuais_cartilhas/pdf/manual_pratico_final.pdf Acesso 30 mai. 2024

MATTAR, João. **Introdução à filosofia**. 5 eds. São Paulo: Editora Pearson, 2010. MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 16 ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 38 eds. São Paulo: Ed. Malheiros, 2012.

PINHO, Raquelina C. Arruda. **Ética nas relações interpessoais e profissionais**. Poder Judiciário do Estado do Ceará. Serviço de treinamento, 2012.

A CONVIVÊNCIA DEMOCRÁTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

Beatriz Machado Borges Matias¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C31

Resumo: O objetivo do presente tópico consiste em apresentar um breve panorama sobre o conceito de democracia, convivência democrática no serviço público e a importância desta prática para o bom funcionamento da Administração Pública. Ademais, o texto busca incentivar o servidor público a praticar ações pautadas na ética profissional, no diálogo e na urbanidade. Para isso, pretende-se demonstrar a importância do respeito mútuo no serviço público e o exercício da democracia na convivência entre os servidores, utilizando o método bibliográfico para promover uma revisão sistemática da literatura existente sobre o tema. Nesse ínterim, ao final desta pesquisa, espera-se concluir que a gestão do serviço público deve ser norteadada pelo respeito e pela convivência democrática, ferramentas essenciais na prevenção de ilícitos administrativos.

Palavras-chave: Democracia. Convivência democrática no serviço Público. Urbanidade.

1 Técnica da Secretaria Regional da Educação de Patos de Minas, Minas Gerais.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A convivência democrática no serviço público é um pilar fundamental para a eficiência e a legitimidade das instituições estatais. Em um contexto em que a diversidade de opiniões e experiências é inevitável, a prática da democracia se torna essencial não apenas para a harmonia interna, mas também para a entrega de serviços de qualidade à sociedade. No serviço público, a convivência democrática se manifesta através do respeito mútuo, da promoção do diálogo aberto e da valorização da participação de todos os colaboradores nas decisões que impactam o coletivo. Isso implica em criar um ambiente inclusivo, onde cada voz seja ouvida e respeitada, independentemente de hierarquias ou posições ocupadas.

Ademais, a convivência democrática estimula a transparência nas ações administrativas, garantindo que as decisões sejam tomadas de forma justa e imparcial, baseadas em critérios objetivos e no interesse público. A abertura ao debate construtivo não apenas fortalece as relações interpessoais dentro das equipes, como também amplia a capacidade de inovação e melhoria contínua dos serviços prestados.

Nesse sentido, o presente trabalho visa oferecer um panorama conciso sobre o conceito de democracia e a importância da convivência democrática no serviço público para o eficiente funcionamento da Administração Pública. Além disso, busca incentivar os servidores públicos a adotarem práticas fundamentadas na ética profissional, diálogo e urbanidade. O texto enfatiza a relevância do respeito mútuo e da prática democrática nas interações entre os servidores, utilizando uma abordagem bibliográfica para realizar uma revisão sistemática da literatura pertinente. Ao concluir esta pesquisa, espera-se reafirmar que a gestão do serviço público deve ser guiada pelos princípios de respeito, democracia e convivência democrática, elementos cruciais na prevenção de irregularidades administrativas.

1 DEMOCRACIA E CONVIVÊNCIA DEMOCRÁTICA NO SERVIÇO PÚBLICO

A democracia e a aplicação da sua essência, bem como a boa convivência no serviço público, configuram-se como pilares essenciais para o exercício da função pública. Nesse sentido, ao não estabelecer uma convivência democrática, o servidor dificulta a existência de um

ambiente harmonioso para trabalhar, desencadeando uma série de desafios para a Administração Pública.

No contexto teórico, o Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos, da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, reforça a relevância da temática, fazendo menção ao autor Paulo Bonavides na clássica divisão de “gerações de direitos” capitaneada por Karel Vasak, classificando a democracia e o pluralismo como um direito de 4ª geração, juntamente com o direito à informação.

A globalização política na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos de quarta geração, que, aliás, correspondem à derradeira fase de institucionalização do Estado Social. São direitos de quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência. (Controladoria-Geral do Estado De Minas Gerais, 2020).

Ademais, é importante ressaltar que o conceito de democracia está intrinsicamente ligado a uma convivência antiautoritária e igualitária. Sendo assim, trazendo a temática para o serviço público, o exercício da convivência democrática torna-se essencial para a manutenção dos princípios administrativos que regem esse regime. Dessa forma, uma vez que todos os agentes públicos são subordinados a este regime, também estão sujeitos aos mesmo direitos e deveres.

No trabalho, pela promoção de um ambiente que favoreça a convivência democrática, o gestor público assume grande responsabilidade na condução de ações pautadas pela ética, de maneira abrangente. Isso inclui a promoção dos princípios fundamentais reconhecidos na Administração Pública, como impessoalidade, legalidade, eficiência, moralidade e publicidade, que são não apenas de aspecto administrativo, mas também essencial para as interações sociais. A construção desse ambiente deve ser contínua, pautada no cumprimento das legislações regulamentadoras, com ênfase no diálogo e respeito na resolução de conflitos, na valorização das conquistas individuais e coletivas. Ferramentas como a avaliação de desempenho, são essenciais para corrigir eventuais arestas e impulsionar o pleno desenvolvimento pessoal e profissional dos envolvidos. Cabe ao gestor a responsabilidade pela gestão

da construção desse ambiente, onde decisões prudentes são fundamentadas em democracia e respeito.

O gestor público que fomenta o diálogo, encontra servidores parceiros comprometidos, que colaboram no desenvolvimento de diversas funções e a participação de todos nesses processos facilita a resolução de conflitos e melhora a eficiência na execução das atividades, resultando em serviços de qualidade. A implementação desses hábitos democráticos também contribui para mitigação de retrabalhos e otimiza o tempo, conforme preconiza o princípio constitucional da eficiência estabelecido no artigo 37 da Constituição Federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Brasil, 1988).

2 DESAFIOS PARA CONSTRUÇÃO DE UMA CONVIVÊNCIA DEMOCRÁTICA

A manutenção do ambiente público harmonioso enfrenta desafios para a sua perpetuação. O servidor público traz consigo uma bagagem particular de ser e agir que nem sempre é compatível com a preservação deste ambiente democrático. Costumes enraizados por experiências individuais podem deteriorar de forma demasiada os relacionamentos, prejudicando o pleno exercício do seu papel como servidor.

Além disso, a convivência democrática e os princípios democráticos ainda enfrentam algumas dificuldades relacionadas à diversidade humana, seja religiosa, de gênero; étnico-racial, ou cultural. Portanto, é crucial que o servidor público sempre zele pela tolerância ao exercer suas funções.

Dessa forma, considerando a relevância do respeito entre os agentes públicos no ambiente de trabalho, cabe citar o inciso IV do artigo 216 da Lei Estadual nº 869/1952, no qual fica estabelecido que a “urbanidade” e a falta do cumprimento deste dever podem acarretar ao agente público penalidade nos termos do artigo 245 da Lei Estadual nº 869/1952:

Art. 245 - A pena de repreensão será aplicada por escrito em caso de desobediência ou falta de cumprimento de deveres. Parágrafo único - Havendo dolo ou má-fé, a falta de cumprimento de deveres, será punida com a pena de suspensão (Minas Gerais, 1952).

O dever de agir com urbanidade não deve ser exercido apenas em relação ao particular. Os agentes públicos também compõem o elemento subjetivo do Estado, sendo destinatários das atividades públicas. Por isso, além do povo, deve o servidor respeitar aqueles que com ele trabalham, de modo em que as animosidades não prejudiquem a qualidade do serviço público (Controladoria-Geral do Estado De Minas Gerais, 2020). O diálogo e o respeito são a chave para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional, sendo fundamentais também na prevenção de ilícitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dessa forma, cada ser humano, com suas particularidades, pode se acrescentar positivamente à vida do outro e construir juntos um ambiente de trabalho, onde o aprendizado prevalece. O desafio, no entanto, é garantir que a convivência entre os servidores seja pautada na ética, de forma abrangente, destacando aspectos valorosos como a probidade, fundamental para garantir uma gestão correta dos recursos públicos, além de outros elementos essenciais para proporcionar um ambiente em que predomine o respeito e a inclusão social.

Destarte, conclui-se que o agente público deve praticar o diálogo, agir com urbanidade e seguir os princípios éticos para a manutenção de uma boa convivência democrática. Ao demonstrar a importância dessas práticas, o presente texto incentiva o servidor a adotar ações que consistem no dever genérico orientador de sua postura, atuando com respeito, presteza, boa-fé, cordialidade e as demais regras básicas que determinam a convivência em sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 37 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 11 julho 2024.

MINAS GERAIS. [**Lei nº 869(1952)**]. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>

MINAS GERAIS. CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais** - CGE/MG. Junho, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/bia30/Downloads/_final_Manual%20de%20Apurao%20de%20Ilcitos%20Administrativos%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/bia30/Downloads/_final_Manual%20de%20Apurao%20de%20Ilcitos%20Administrativos%20(9).pdf).

DIVERSIDADE, URBANIDADE E INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Claudia Helena da Gloria Silva Mendes¹

10.48021/978-65-270-6873-0-C32

Resumo: O exercício da gestão escolar inclusiva, na escola pública, é um desafio em um contexto de diversidade, sempre em transformação, haja vista a constante renovação do quadro de profissionais e de estudantes. Também por isso, a gestão democrática está sempre em construção, ali nas tramas interpósíquicas cotidianas, a depender também da participação, do compromisso e da interação de todos os sujeitos na instituição, para além da capacidade ou da figura do gestor escolar. Assim sendo, nesta seção, propõe-se reconhecer a dimensão intersubjetiva entre os membros da equipe escolar, tendo por base um breve levantamento das contribuições teóricas, principalmente de orientação psicanalítica, a fim de elencar alguns aspectos da ordem da subjetividade que merecem atenção com vistas à prevenção de atos infracionais.

1 Mestra na área de Educação. Especialista na área de Supervisão, Orientação e Inspeção Escolar. Psicóloga. Cientista Social. Experiência docente no Ensino Superior em Curso de Psicologia/Universidade Paulista. Analista Educacional na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG). Membro de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) do Núcleo de Correição Administrativa (NUCAD-SEE) da Controladoria Setorial da Educação do Estado de Minas Gerais (CSET-SEEMG).

Palavras-chave: Intersubjetividade. Urbanidade. Inclusão. Prevenção.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O homem é racional (*sapiens*), louco (*demens*), produtor, técnico, construtor, ansioso, extático, instável, erótico, destruidor, consciente, inconsciente, mágico, religioso, neurótico ... todos esses traços cruzam-se, dispersam-se, recompõe-se conforme os indivíduos, as sociedades, os momentos, aumentando a inacreditável diversidade humana (Morin [2], 2005, p. 63).

O presente texto tem por finalidade contribuir com o conjunto da obra sobre regime disciplinar, inscrevendo-se também na missão preventiva de atos infracionais, no contexto do serviço público, a partir de uma temática localizada na área da Psicologia em interface com a área do Direito.

O objetivo geral deste texto é tratar do contexto institucional de trabalho - em que se desenvolvem as relações interpessoais suscetíveis de conflitos -, sempre em movimento e permeado por aspectos de ordem psicológica na convivência humana. O objetivo específico do capítulo é defender a posição de que a tarefa de prevenção de atos infracionais deva se apoiar em instrumentais que permitam mais que a transmissão de informações, considerando também as condições intersubjetivas menos aparentes ou racionalmente dadas.

Nosso propósito justifica-se pela necessidade de pensarmos estratégias de prevenção abrangentes e, desse modo, realmente efetivas, diante do problema da eficácia das estratégias de prevenção nem sempre caminharem proporcionalmente ao volume de material instrucional disponibilizado em determinados contextos de trabalho.

Inicialmente, é preciso falar um pouco do contexto institucional, tão diversos como o contexto escolar, que concorre, do ponto de vista psicológico, em alguma medida, para mais ou menos ocorrências de conflitos. Então, como seria um contexto escolar menos suscetível à ocorrência de ilícitos?

O artigo 206 da Constituição de 1988 instituiu a gestão democrática no ensino público, porém, foi a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/1996, que os Estados deram início ao incremento dos princípios democráticos na gestão das escolas.

Nos últimos anos, temos ouvido muitas referências a uma gestão democrática, participativa e inclusiva no contexto das escolas públicas, com ênfase nas ações do diretor (a) escolar. Segundo Costa e Almeida (2012), tais ações têm efeitos multiplicadores para os profissionais das instituições de ensino e também para os alunos em formação, que precisam alinhar o aprendizado com o desempenho exigido pelas mudanças contemporâneas.

Ao finalizar esta breve introdução, é importante salientar que as autoras supramencionadas reconhecem as várias dimensões da gestão, seja de ordem tecnológica, cultural, social, econômica, institucional ou política, porém, destacam a relevância da dimensão psíquica no contexto da gestão escolar.

1 A DIMENSÃO DA INTERSUBJETIVIDADE NA PAUTA DA PREVENÇÃO DOS CONFLITOS E DOS ATOS INFRACIONAIS

A começar pelos documentos oficiais, reguladores de programas/projetos colocados em circulação por Políticas Públicas na Educação, ainda se vê o desprezo da referida dimensão. No entanto, estudos sobre gestão vêm destacando a dimensão da subjetividade, pois:

[...] ressalta-se como há sempre algo da dimensão humana que permeia as ações e relações no espaço institucional. A dimensão da subjetividade faz pensar como cada pessoa é um sujeito singular, com história de vida, memória afetiva, traumas, qualidades, dificuldades, alegrias e tristezas cotidianas, sonhos realizados, fracassados ou latejantes, valores e atitudes únicas (COSTA E ALMEIDA, 2012, p. 2).

Sujeitos psíquicos de formações acadêmicas, experiências profissionais, estilos de vida diversos aportam constantemente no contexto escolar, compondo uma complexa dinâmica relacional diante da heterogeneidade nas formas de ser e de habitar o mundo do trabalho, com desdobramentos, muitas vezes, imprevisíveis dentro do grupo.

No estudo da dinâmica intersubjetiva, é possível perceber o quanto as expectativas para com o ideal, no plano das relações profissionais, geram constantes sentimentos de frustração pessoal diante da heterogeneidade humana e, muitas vezes, geram intolerância para com o diferente do ideal desejado. Ademais, tem-se que “O ideal se transforma

em ideal de cada um, em descompromisso com o laço social, promovendo a expansão de uma ‘razão cínica’, ou seja, uma razão a serviço da conveniência do particular” (Barros, 2005, p. 48).

Também na interação do grupo de profissionais, no espaço da escola, a dimensão humana se manifesta na capacidade de amar ou na dificuldade de lidar com o amor, e o sujeito que exerce o papel de gestor, apesar de, em alguma medida, ter seu papel idealizado na visão do grupo, também traz para a cena escolar a sua subjetividade e as suas dificuldades interp-síquicas.

Então, longe de se contar com o gestor ideal concebido por cada um, depara-se com sujeitos que exercem seu poder no grupo como efeito de sua constituição singular, de sua trajetória de vida, de suas necessidades refletidas até mesmo nesse lugar de direção/liderança que ocupa.

O conceito de gestão democrática compreende a participação de todos os segmentos da unidade escolar, sejam alunos, seus familiares ou responsáveis e profissionais. Todos devem estar envolvidos, da mesma maneira que o diretor da escola, na organização, na construção, na avaliação do projeto pedagógico, e na administração dos recursos da escola, enfim, em todos os processos decisórios.

Na amplitude dessa participação coletiva - que representa uma maneira de organizar o funcionamento da escola pública, dando maior transparência às ações e aos atos do gestor -, reside também um primeiro aspecto a ser destacado na dinâmica intersubjetiva para a prevenção dos atos infracionais, que é a importância da construção coletiva, inclusive, de normas de conduta no espaço institucional.

A seguir, vejamos a importância da aludida construção coletiva, principalmente, nos assuntos não regulamentados pelo sistema de ensino, e que também concorrem para a construção de um ambiente pautado por relações de urbanidade.

2 URBANIDADE E INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: DESAFIOS PERMANENTES

É muito mais fácil conseguir o respeito às normas, quando todos, em alguma proporção, participam ou acompanham sua elaboração, principalmente, quando a comunidade escolar é ouvida em suas necessidades e anseios. O pacto de convivência em torno do que venha do externo ao grupo ou do que não lhe seja significativo costuma ser mais

frágil e instável, logo, os canais de diálogo que tenham existência efetiva e afetiva - não meramente convencional - devem ser cuidados e alimentados no espaço institucional.

Com base em Baremlitt (1984), podemos dizer que, também nas instituições, existe um inconsciente, o chamado inconsciente institucional que vai sendo constituído, muitas vezes, por falhas e lacunas na comunicação, formando um ambiente propício para a fermentação de fantasias que podem estar na base de escolhas, mal-entendidos ou de ataques ao outro. O não dito nas instituições é identificado ao inconsciente institucional, daí ser lugar comum destacar-se a importância de canais sempre abertos ao diálogo e à explicitação das vivências no mundo do trabalho.

Muitas vezes são percebidos, em autos de processos administrativos disciplinares, falhas nos canais de diálogo, o que leva à instauração de um processo administrativo disciplinar em função de questões que poderiam ter sido melhor elaboradas e resolvidas no próprio espaço escolar. Mais que isso, às vezes, é possível perceber uma tentativa expulsiva de determinado membro do grupo profissional, instalada sutilmente na instituição, ora fechando os canais de escuta, ora desqualificando a fala de determinado profissional e o estigmatizando, ora aliando-se às opiniões negativas de determinados profissionais contra outros, enfim, todas são formas sutis de rejeições e que estão na base de conflitos.

Essa situação é combatida por meio do regular processo administrativo disciplinar, pois seu objetivo não é a punição em si, mas sim a apuração de responsabilidades do agente e, eventualmente, da própria gestão, responsabilizando-a por não trabalhar os conflitos existentes no ambiente escolar de forma preventiva, evitando-se uma desnecessária instauração de processo administrativo.

Uma eficaz gestão de conflitos internos por parte da gestão escolar é primordial para a melhor eficiência da atividade pública. Guerra e Rocha (2021), lembram que se tende a formar comunidades de satisfação e a se excluir toda a forma diferente de satisfação que ameace a coesão grupal.

Freud (1927, p. 23) defende que *“os ideais culturais se tornam fonte de discórdia e inimizades entre unidades culturais diferentes, tal como se pode constatar claramente no caso das nações”*. Isso, transposto para o caso de grupos sociais e organizações, sugere que as expectativas em torno de ideais podem ser responsáveis pela formação de grupos

adversários na escola, por inimizades entre profissionais e por muitas das discriminações com as quais se depara no cotidiano.

E, mais importante, os desdobramentos, provenientes do abismo entre os modelos ideais de relações e as realidades encontradas e vividas, podem atuar sem que as pessoas tenham consciência disso ou das raízes dos desencontros. Podemos dizer que os vieses inconscientes são associações automáticas que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação a outras pessoas. Geralmente, são formados conjuntos de estereótipos sociais sutis, que as pessoas mantêm sobre diferentes grupos humanos, a partir de experiências que tiveram ao longo da vida, sejam memórias de infância, conversas em relações pessoais, discursos de variados veículos da mídia e tantas outras experiências.

O problema é que se arrasta grande parte de tais experiências, memórias, visões preconcebidas e empobrecidas para o mundo do trabalho, onde elas entram em choque com a diversidade humana e com compromissos, inclusive, como o da obrigação de se ter uma postura de urbanidade. E, a respeito da obrigação - e não da escolha do servidor público - por uma postura de urbanidade, vejamos o tópico a seguir.

3 A URBANIDADE COMO DEVER FUNCIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO

A urbanidade é um dos deveres do funcionalismo público. A aplicação das penas de repreensão e suspensão vinculam-se aos deveres do servidor público, elencados no Estatuto do Funcionalismo Público, dentre eles figurando o dever de urbanidade que significa a obrigação de tratar a todos com respeito social.

A urbanidade, condição de quem mora na cidade, passou a ser um conjunto de comportamentos adequados a quem vive e se relaciona nesse ambiente de cidadãos, traduzidos nos costumes que indicam as boas maneiras, a cortesia e a afabilidade social, e enquanto virtudes compõem também o que se convencionou chamar de “civildade”. A utilidade de comportamentos adequados é evitar conflitos supérfluos e, como saldo positivo, construir um ambiente amigável que viabiliza a cooperação, a identificação com o meio de trabalho, como fator de identificação individual e coletiva, contribuindo para o incremento da produtividade (Dantas, 2019, p. 148).

A urbanidade não é uma escolha do servidor público, mas sim constitui um dever que ele aceitou cumprir, quando decidiu ocupar o cargo público, ainda que temporariamente. Dessa forma, falta com o dever de urbanidade somente aquele que manifestamente briga, é rude ou usa linguagem inadequada no ambiente de trabalho, por exemplo? A resposta é não, pois há formas veladas de falta de urbanidade.

Também falta urbanidade àquele que se comporta ou fala baseado em suposições, fantasias, maledicências, resistências, preconceitos em relação ao outro.

Cada vez se compreende melhor que os piores delitos – os mais repulsivos do ponto de vista psicológico, - ou seja, os que *muti-lam ou destroem as ilusões e as fontes de prazer anímicas*, não estão qualificados como tais no Código Penal. Entre ferir com um tiro o corpo – que ficará curado em poucas semanas – e ferir de morte (com uma imprudente palavra) uma alma feliz (que nunca mais o será) existe um abismo de responsabilidade psicoética como existe também na qualificação judiciária... mas a distância desse abismo tem sinais contrários em ambas. Ao passo que quem faz derramar o sangue é julgado como criminoso, quem, às vezes, leva sua vítima ao suicídio ou ao sacrifício pode ser louvada por sua “austera firmeza de caráter e rígida submissão às normas do dever” (MYRA E LOPES, 2005, p. 139).

Barros (2005) considera que, neste tempo de “vale quase tudo”, argumentos surgem para desresponsabilizar o sujeito do compromisso com a civilização, produzindo um certo caos social e subjetivo. E é nesse contexto que as instituições jurídicas são cada vez mais acionadas para tentar regular o caos.

Em síntese, vejamos algumas outras situações que não concorrem para a criação de um ambiente de inclusão e urbanidade e mais alguns entendimentos que contribuem para prevenir conflitos, os quais podem acabar constituindo infrações regulamentares no contexto institucional de trabalho:

- A cada contato, é oportuno confrontar as primeiras impressões, colocá-las à prova, dedicando algum tempo para conhecer um pouco melhor as pessoas antes de construir uma opinião mais geral sobre elas.

- Não é interessante extrair conclusões com base em falsas evidências, portanto, é preciso se questionar acerca de como se teve a primeira impressão sobre alguém e encontrar provas para apoiar ou refutar essa imagem, que se constroem com base, por exemplo, em outras relações interpessoais.
- Não parece produtivo também fazer suposições, com base na idade, no gênero e na aparência física. Por exemplo, não se pode concluir de imediato que os trabalhadores mais velhos não têm habilidades tecnológicas ou não estão abertos a novas aprendizagens. No ambiente de trabalho, é preciso proporcionar oportunidades de aprendizagem iguais para todos, inclusive, é interessante estimular a colaboração intergeracional, pois isto pode facilitar a comunicação entre todos e ajudar a romper pressupostos sobre a idade.
- A diversidade humana traz boas oportunidades e não apenas dificuldades no ambiente de trabalho. Equipes diversificadas podem propiciar mais inovações e soluções criativas.
- Um bom exercício também é a empatia constante, consistindo em tentar se colocar no lugar do outro. Há, inclusive, dinâmicas de grupo interessantes acerca da troca de papéis, que podem ser aplicadas em contextos de trabalho, onde se busca que o grupo vivencie as dificuldades, os impasses, as limitações no exercício de cada papel institucional, contribuindo para ressignificação/mudanças das expectativas em relação ao líder e aos demais membros de um grupo.

4 POR UMA CONVIVÊNCIA MAIS PLURAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em nome da objetividade, muitas organizações contemporâneas de trabalho vêm se pautando na ilusão de controlar o comportamento humano. Os processos de gestão deparam-se com o desafio de lidar com os aspectos subjetivos inerentes ao ser humano, ao mesmo tempo em que buscam a objetividade demandada nas suas práticas

organizacionais. Assim, as constantes renovações das Políticas Públicas, por meio de suas normativas, devem carregar em seu bojo aspectos da subjetividade, afastando uma linguagem excessivamente impessoal e objetiva, como se todos fossem iguais.

Com base na abordagem psicanalítica, podemos pensar que é por meio de uma “educação para a realidade”, no lugar de uma educação “para os ideais”, que se vai construindo as saídas para uma vida em-comum, livre do idealismo improdutivo que não consegue conviver com urbanidade e inclusão diante das imperfeições ou diferenças próprias da diversidade humana.

Nos processos de trabalho, é inevitável reconhecer e enfrentar a dimensão da subjetividade e da heterogeneidade humana, bem como sua necessária consideração na elaboração das estratégias de prevenção. O conhecimento de si e o reconhecimento do outro podem ser um importante passo frente a esse desafio da gestão inclusiva, que deve cuidar do espaço para as interlocuções permanentes e para a criação nas relações intersubjetivas cotidianas.

No lugar da consideração sempre negativa do que falta em relação ao ideal esperado, é necessário considerar a imprevisibilidade, a incompletude e a inconstância como constituintes da dimensão humana. Quem sabe esse entendimento possa produzir efeitos naqueles que padecem pelas consequências do ideal da perfeição, pelo desrespeito, pela falta de harmonia ou pelo tratamento desigual nos contextos institucionais de trabalho. Enfim, que a função do ideal seja redimensionada pela compreensão e aceitação da complexidade humana e da alteridade.

Entretanto, nessa empreitada, é preciso, sobretudo, quebrar o ciclo da vitimização para se assumir as responsabilidades individuais, o que vale para gestores ou não, pois, desde a descoberta do inconsciente freudiano, tem-se claro que ideias ou intenções podem não passar de aparências e podem não ser tão boas ou altruístas, importando nas consequências produzidas por elas e pelas quais se são sempre responsáveis.

É comum se ter a impressão de que as pessoas pensam, equivocadamente, que as profissões do universo psicológico devem sempre e apenas compreender tudo e todos ilimitadamente, exonerando cada um de suas responsabilidades. Na verdade, o que se busca são retificações subjetivas, tendo por inspiração a afirmação de Freud (1925) de que se é responsável até mesmo pelos conteúdos de seus próprios sonhos:

Obviamente temos de nos considerar responsáveis pelos impulsos maus do próprio sonho. [...] Se alguém ficar insatisfeito com isso e gostar de ser melhor do que foi criado – isto é – querer desconhecer que seus impulsos são próprios de seu ser -, deixem-no ver se pode atingir na vida algo mais que hipocrisia ou inibição (Freud, 1925, p. 163).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destarte, com base na abordagem psicanalítica, podemos considerar que é através de uma “educação para a realidade” e não de uma educação “para os ideais”, que será possível se aproximar mais de um ideal de vida em comunidade, esquivando-se dos idealismos dos desencontros e dos confrontos, desenvolvendo ambientes de trabalho que consigam lidar com as imperfeições e diversidades humanas, com mais urbanidade e inclusão.

Para tanto, é crucial reconhecer aspectos importantes da dimensão intersubjetiva entre os membros da equipe de trabalho, a fim de incorporá-los na construção de um plano de ação para prevenção de ilícitos, em ambientes institucionais de trabalho.

Por todo o exposto, conclui-se que a estratégia na trilha da prevenção de atos infracionais deve ir além da tarefa racional de oferecer informações, e que urge considerar as condições intersubjetivas profundas, nem sempre conscientes ou explícitas, na esfera do trabalho. O conhecimento mútuo e o autoconhecimento poderão ser absorvidos na prática profissional do Serviço Público, vindo agregar, inclusive, na promoção da aceitação da diversidade, da urbanidade e da inclusão no contexto institucional de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Fernanda Otoni de. **Do Direito ao Pai**. 2ª edição. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. BAREMBLITT, Gregório F. **O Inconsciente Institucional**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1984.

COSTA, Sônia Glauca; ALMEIDA, Inês Maria Marques Zanforlin Pires de. **Subjetividade e Complexidade na Gestão Escolar**: um estudo de casos com participantes da escola de Gestores 2010. Revista CAMINE: Caminhos da Educação, Franca, v. 4, n. 2, 2012. ISSN 2175-4217

DANTAS, F. S. **A urbanidade como dever funcional no direito administrativo brasileiro**. Revista de Direito Administrativo, [S. l.], v. 278, n. 3, p. 145–162, 2019. DOI: 10.12660/rda.v278.2019.80833. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/80833>. Acesso em: 6 jun. 2024.

FREUD, Sigmund. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**: edição standard brasileira. “O futuro de uma ilusão” (1927). Rio de Janeiro: Imago, v. XXI, 1996.

FREUD, Sigmund. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**: edição standard brasileira. “Responsabilidade moral pelo conteúdo dos sonhos” (1925). Rio de Janeiro: Imago, v. XIX, 1996.

FREUD, Sigmund. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**: edição standard brasileira. “Psicologia de Grupo e a Análise do Ego” (1921). Rio de Janeiro: Imago, v. XIII, 1996.

GUERRA, A. M. C.; ROCHA, L. A. A. **O próximo e o ódio**: questões da psicanálise na atualidade. Psicologia Revista, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 146–167, 2021. DOI: 10.23925/2594-3871.2021v30i1p146-167. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/47140>. Acesso em: 6 jun. 2024.

LAPLANCHE, Jean. **Vocabulário da Psicanálise** / Laplanche e Pontalis; sob a direção de Daniel Lagache; Tradução Pedro Tamen. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

MORIN, Edgar. **O método 5: a humanidade da humanidade**. Porto Alegre: Sulina, 2005. MYRA Y LÓPEZ, Emílio (1890-1968). **Manual de Psicologia Jurídica**. [Trad. e notas Ricardo Rodrigues Gama]. Campinas, São Paulo: LZN, 2005.



DIALÉTICA
EDITORA

Este livro foi impresso sob demanda, sem estoques. A tecnologia
POD (Print on Demand) utiliza os recursos naturais de forma
racional e inteligente, contribuindo para a preservação da natureza.

"Rico é aquele que sabe ter o suficiente"
(Lao Tze)

**Esta obra pertence ao Governo do Estado de
Minas Gerais e não será comercializada.**