

Sugestões Sindslembh para o Código de Ética e Condutas

Inserimos as alterações sugeridas em vermelho com explicações e justificativas nos comentários. Em anexo, duas sugestões à parte do conteúdo do Código, mas que apareceram como demandas ao longo do processo.

10 de agosto de 2023

DELIBERAÇÃO Nº x/23

Institui o Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da Câmara Municipal de Belo Horizonte.

A Mesa Diretora da CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE, no uso das atribuições, e

CONSIDERANDO que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 enumera em seu art. 37, *caput*, os princípios que devem ser respeitados pela Administração Pública, quais sejam, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

CONSIDERANDO que o controle externo e interno abrangem a análise da obediência dos atos administrativos aos Princípios Constitucionais listados acima;

CONSIDERANDO a edição da Lei Federal nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção, que instituiu a necessidade de criação de programas de integridade no âmbito da Administração Pública;

CONSIDERANDO a necessidade de criação de uma política de integridade na CMBH para alinhamento às normas vigentes;

CONSIDERANDO as normas vigentes que disciplinam a conduta dos agentes públicos da Câmara Municipal de Belo Horizonte, em especial as disposições contidas no Título VIII do Estatuto dos Servidores da CMBH;

CONSIDERANDO que o padrão ético é construído a partir da conduta dos agentes públicos e demais colaboradores, os quais devem se sujeitar a um conjunto de princípios e normas.

RESOLVE:

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da Câmara Municipal de Belo Horizonte.

§1º. Considera-se agente público, para fins deste Código, quem exerça cargo efetivo ou cargo comissionado na CMBH, inclusive como cedido de outro órgão ou entidade.

§ 2º. Os princípios, direitos, compromissos, vedações e as regras de condutas éticas elencados neste Código também se aplicam aos colaboradores da CMBH, tais como: estagiários, adolescentes trabalhadores e trabalhadores de empresas contratadas para exercer atividades terceirizadas na CMBH.

§3º. Nos editais de licitação e nos contratos de terceirização de mão de obra celebrados pela CMBH, deve constar dispositivo específico sobre a ciência e a responsabilidade da empresa contratada em observar o Código de Ética.

Art. 2º - São objetivos do Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da CMBH:

I - estabelecer os princípios e as regras de conduta ético-profissionais a serem observados pelos agentes públicos e colaboradores da CMBH no exercício de suas

atribuições, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares;

II - preservar a imagem da CMBH e resguardar a reputação de seus agentes públicos e colaboradores;

III – assegurar o alinhamento das ações institucionais de seus agentes públicos e colaboradores com a missão e visão da CMBH, para que estas ações reflitam a probidade e a conduta ética;

IV – assegurar à sociedade que a atuação dos agentes públicos e colaboradores da CMBH submete-se à observância de princípios e normas de conduta ético-profissionais;

V - reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre as regras e os princípios éticos adotados no âmbito da CMBH, facilitando a compatibilização dos valores individuais com os valores da instituição;

VI – aumentar a transparência das práticas realizadas pelos agentes públicos e colaboradores da CMBH;

VII - direcionar atos, comportamentos e atitudes para a preservação da ética e da integridade nos serviços públicos, a fim de que os agentes públicos e colaboradores da CMBH se pautem sempre pelo interesse público, com razoabilidade e proporcionalidade, sem qualquer favorecimento para si ou para outrem;

VIII – tornar explícitas as normas éticas que regem a conduta dos agentes públicos e colaboradores da CMBH e fornecer parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura dos atos praticados no âmbito da Câmara.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS E PROFISSIONAIS

Art. 3º Constituem princípios éticos e profissionais a serem observados pelos agentes públicos e colaboradores da CMBH:

- I – moralidade pública;
- II – integridade, honestidade, lisura e decoro;
- III – **impessoalidade**, controle, transparência e eficiência;
- IV – dignidade humana e respeito às pessoas;
- V – legalidade e interesse público;

- VI – qualidade, efetividade do serviço público e publicidade;
- VII – profissionalismo e competência;
- VIII – preservação e defesa do patrimônio público;
- IX – promoção da saúde física, mental, social e da boa convivência no trabalho;
- X – prevenção e **combate ao** assédio moral e/ou sexual;
- XI – foco e promoção do alcance dos interesses da população belo-horizontina; e
- XII – sustentabilidade e responsabilidade socioambiental.

Dos Compromissos

Art. 5º – São compromissos das pessoas subordinadas a este Código de Ética e Conduta:

- I – observar as leis e regulamentos, além dos princípios e regras de conduta ética estabelecidos neste Código, firmando compromisso de conhecimento e de cumprimento destes;
- II – manter o decoro no exercício da função pública;

III – relatar, de boa-fé e de forma fundamentada, suspeita de tentativa ou efetiva prática de suborno na CMBH, ou ainda qualquer violação e fragilidade do sistema de gestão antissuborno, seja de forma direta ou mediante terceira parte apropriada;

IV - combater a corrupção em sua área de atuação, resistindo a pressões de superiores hierárquicos, de contratantes e de outros que visem a obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas, bem como denunciá-las;

V - facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;

VI - disseminar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional;

- compartilhar no ambiente de trabalho ideias e propostas para o aperfeiçoamento das atividades e melhoria dos resultados da área.

VII - pautar o exercício do cargo ou função, inclusive quando em representação externa, pelo cumprimento da missão e dos interesses da CMBH;

VIII - atuar com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo a alternativa mais apropriada aos valores éticos e mais vantajosa para o interesse público quando estiver diante de opção autorizada por lei;

IX - primar por uma instrução processual qualificada, objetiva, célere e imparcial;

X - evitar situações conflitantes com suas responsabilidades profissionais e declarar impedimento ou suspeição nos casos que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade;

XI - buscar o desenvolvimento profissional e a aplicação das inovações surgidas na área de sua atuação;

XII - evitar assumir posição de intransigência, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo do dever de representar contra irregularidades;

~~XIII - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função;~~

XIII - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício do cargo ou função, levando-se em consideração a natureza das atividades, o respeito ao cidadão, as orientações do setor, bem como seu próprio bem estar, seu estilo pessoal e as condições climáticas do momento.

XIV - manter sob sigilo dados e informações de natureza pessoal ou confidencial obtidos no exercício de sua atividade zelando pela segurança da informação;

XV - denunciar pressões de superiores hierárquicos, de licitantes, de contratados, e de outros que visem a obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou de omissões antiéticas, imorais ou ilegais;

~~XVI - informar à chefia imediata quando convocado para prestar depoimento, judicial ou administrativo, sobre fato relacionado ao exercício do cargo; (dispositivo a ser suprimido pelo Comitê de Ética)~~

XVII - assegurar as condições de trabalho para que a Comissão de Ética cumpra suas funções.

~~§ 1º - O agente público que fizer denúncia infundada estará sujeito às sanções deste Código de Ética e de Conduta.~~

§ único - Estará sujeito às sanções deste Código de Ética e de Conduta o agente público que provocar a autoridade competente para instaurar procedimento administrativo disciplinar sobre fato que sabe não ter se verificado ou contra pessoa de que sabe ser inocente.

obs.: sobre o direito à manifestação política em rede social

Das Vedações

Art. 6º – É vedado aos agentes públicos e colaboradores da CMBH:

I - ser conivente com erro ou infração a este Código ou ao código de ética de sua categoria profissional;

II - usar do cargo ou da função para obter favores, benesses e vantagens indevidas para si ou para outrem;

III - atribuir a outrem erro próprio;

IV - publicar, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres e pesquisas realizados no desempenho de suas atividades funcionais, cujo objeto ainda não tenha sido aprovado pela Diretoria da área ou autoridade equivalente;

V - passar por autor de ideias e de trabalhos alheios;

VI - prejudicar deliberadamente a reputação de servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores;

VII - fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

VIII - facilitar ou divulgar informações sigilosas obtidas, em razão do cargo ou função, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX - desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

X - alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

XI - apoiar instituição que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XII - opor empecilho de qualquer natureza à fiscalização dos órgãos de controle interno e externo;

XIII - receber transporte, hospedagem ou favores de particulares, de forma a permitir situação que possa gerar dúvida sobre a sua probidade ou honorabilidade;

XIV - aceitar presentes, salvo em cerimônias protocolares;

XV - usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa;

XVI - deixar qualquer pessoa à espera de solução **sem justificativa** no setor em que exerça suas funções, provocando atraso na prestação do serviço;

XVII - apresentar-se embriagado ao serviço ou sob efeito de drogas ilícitas;

XVIII - manifestar-se em nome da CMBH sem permissão da autoridade competente;

XIX- utilizar **equipamentos**, sistemas e canais de comunicação da CMBH para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária, **bem como discursos de ódio e manifestações de preconceito e discriminação de qualquer natureza;**

XX - permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas ~~hierarquicamente superiores ou inferiores;~~

XXI - retirar da CMBH, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

XXII - promover a discriminação étnico-racial, por nacionalidade, sexo, idade, tendência política, orientação sexual, religião, **deficiência, ou posição condição** econômica ou social.

XXIII - usar desmedidamente palavras de baixo calão no ambiente de trabalho;

XXIV - adotar condutas que possam caracterizar abuso de autoridade ou assédio de qualquer natureza, como comportamento agressivo, ofensivo, difamatório, ridicularizante, humilhante, calunioso, constrangedor, violento, abusivo, **intolerante**, ou qualquer manifestação de perseguição, seja física, sexual, psicológica, ideológica, moral ou qualquer outra, assim como eventuais condutas que ocasionem um ambiente intimidativo ou ofensivo.

§1º. Não se consideram presentes para os fins do inciso XIV deste artigo os brindes que:

I - não tenham valor comercial; ou

II - forem distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas e não ultrapassem o valor de 1/5 do salário mínimo.

§2º. Os presentes que, por alguma razão, não possam ser recusados ou devolvidos sem ônus para o servidor ou para a Administração Pública, serão doados a entidades de caráter filantrópico ou cultural.

Obs.: recebemos sugestão de servidora para regulamentar o nepotismo, mas entendemos que este assunto demandaria tempo de estudo e análise, o que não foi possível no curto período de tempo que o Sindicato teve.

Dos Compromissos da Câmara Municipal com seus Agentes Públicos e Colaboradores

Art. # – São compromissos da Câmara Municipal em relação às pessoas subordinadas a este Código de Ética e Conduta:

I - observar as leis, regulamentos e demais atos normativos;

II - buscar a construção contínua de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e inclusivo, primando pelo estabelecimento de relações cordiais e íntegras entre colegas de trabalho, bem como com seus superiores hierárquicos;

III - promover um ambiente de trabalho saudável, que preserve a integridade física, moral e psicológica dos agentes públicos e colaboradores, garantindo instalações físicas seguras, salubres, acessíveis e adequadas às atividades laborais;

IV - zelar pela equidade nos processos de avaliação de desempenho, para fins de declaração de estabilidade ou progressão funcional, bem como garantir o acesso às informações a eles inerentes;

V - promover um ambiente de trabalho que incentive a livre exposição de ideias, opiniões e propostas pelos agentes públicos e colaboradores, tanto de forma

espontânea quanto pela abertura de espaços rotineiros de discussão e decisão no seu setor e diretoria, de modo que possam participar e contribuir para as decisões relativas à organização do trabalho em equipe;

VI - garantir o sigilo das informações de ordem pessoal, nos termos da LGPD, inclusive médicas, ficando tais informações restritas ao próprio agente público ou colaborador e aos responsáveis pela guarda, manutenção e pelo tratamento das mesmas;

VII - implementar políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, inclusive adotando medidas de acolhimento psicológico para as vítimas, por meio de profissionais especializados;

VIII - propiciar os meios para que os agentes públicos e colaboradores possam levar ao conhecimento da chefia imediata situações alheias a seu controle, prejudiciais ao desempenho profissional, e dela obter orientações e decisões, visando à solução dos problemas apresentados;

IX - promover atividades de capacitação e treinamento necessários ao desenvolvimento profissional dos agentes públicos e colaboradores, segundo os termos e condições da política institucional de capacitação e desenvolvimento;

X - promover um ambiente de trabalho que incentive a circulação e retenção de conhecimentos obtidos com treinamentos ou pelo exercício do trabalho.

XI - respeitar o direito do agente público e do colaborador de livre filiação a partido político, bem como de participar de outros tipos de organizações sociais e movimentos políticos;

XII - estimular relações de trabalho que privilegiem a execução das atividades com autonomia e responsabilidade, com partilha de informações às equipes, desde que não sigilosas, para que seja possível a tomada de decisões no âmbito de competência de seus respectivos cargos, funções e setores de lotação, dentro dos limites e parâmetros estabelecidos pela chefia;

XIII - promover meios de participação e consulta prévia aos agentes públicos e colaboradores abrangidos por essa norma a respeito de alterações ou inovações em normas legais e regulamentares que incidam sobre seus direitos ou deveres, ressalvados os casos de impossibilidade, inviabilidade ou quando se verificar que sua efetivação possa trazer prejuízo para a administração pública, fato que será expresso em decisão motivada;

XIV - garantir aos agentes públicos e colaboradores que, em caso de exoneração do cargo em comissão ou remanejamento para exercício da função em outro setor, os mesmos sejam cientificados dessa decisão prévia e reservadamente, de forma verbal ou escrita, ressalvados os casos de impossibilidade fática;

XV - estabelecer uma Política Institucional Permanente de Promoção da Diversidade e Inclusão, que envolva a realização de estudos e a adoção de medidas concretas de promoção da diversidade, da inclusão e da prevenção e combate a toda forma de discriminação contra grupos sociais historicamente marginalizados, em decorrência de raça ou cor, gênero, orientação sexual, deficiência ou outro;

CAPÍTULO IV – DA GESTÃO DA ÉTICA

Seção I - Da Comissão de Ética e Conduta

Art. 7º - A Comissão de Ética, vinculada diretamente à Corregedoria Administrativa da CMBH, será composta por ~~três~~ cinco servidores titulares e respectivos suplentes.

~~§ 1º Os membros serão designados pelo Corregedor Administrativo dentre os servidores efetivos estáveis do quadro permanente da CMBH.~~

§ 1º Os membros serão servidores da CMBH, constituídos da seguinte forma:

- I. três membros serão designados pelo Corregedor Administrativo, dentre os servidores efetivos e estáveis do quadro permanente da CMBH.
- II. dois membros serão eleitos pelo conjunto de servidores, em eleição coordenada pela Digesp.

§ 2º Dentre os membros titulares, a Comissão elegerá seu Presidente ~~e respectivo substituto~~: e vice-presidente.

§ 3º O agente público que estiver respondendo processo administrativo, civil ou penal em razão de infração disciplinar, improbidade administrativa ou crime contra a administração pública fica impedido de compor ou secretariar a Comissão de Ética.

§ 4º O mandato dos membros da Comissão de Ética será de um ano, permitida apenas uma recondução.

Art. 8º - Quando o assunto a ser apreciado envolver parentes ~~ascendentes, descendentes ou colaterais até o 3º grau~~ de integrante titular da Comissão de Ética, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, este ficará impedido de participar do processo, assumindo automaticamente o respectivo suplente.

Art. 9º - No caso de comprometimento ético de componente da Comissão, o Corregedor Administrativo designará Comissão de Ética Especial.

Art. 10 - Os integrantes da Comissão desempenharão suas atribuições concomitantemente com as de seus respectivos cargos.

Parágrafo único. Eventuais conflitos de interesse que possam surgir em função do exercício das atividades profissionais de componente da Comissão deverão ser informados aos demais membros.

Art. 11 - Os trabalhos desenvolvidos na Comissão de Ética serão considerados prestação de relevante serviço público e constarão dos assentamentos funcionais do agente público.

Art. 12 - Compete à Comissão de Ética da CMBH:

I - zelar pela aplicação deste Código e legislação pertinente, bem como pela imagem da Câmara Municipal de Belo Horizonte;

II - recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito da CMBH, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III - submeter à Corregedoria propostas para o aperfeiçoamento do Código de Ética;

IV - dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;

V - instaurar, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes, processo administrativo para apuração de violação às normas previstas neste Código;

VI - apresentar ao Corregedor da CMBH relatório de atividades ao final de cada exercício, do qual deverá constar avaliação dos resultados da gestão da ética no âmbito da Câmara Municipal; e

VII – apresentar à Mesa Diretora sugestões de projetos de lei e resoluções atinentes à matéria de sua competência, visando manter a unidade deste Código.

Art. 13 - São atribuições dos membros da Comissão, respectivamente:

I - do Presidente da Comissão:

a) determinar a instauração de processo para apuração de infração aos princípios e às normas éticas previstos neste Código;

b) coordenar os trabalhos da Comissão;

c) convocar e presidir as reuniões;

d) decidir os casos de urgência, ad referendum da Comissão;

e) indicar servidor do quadro de pessoal da CMBH para secretariar os trabalhos da Comissão;

f) responder consultas quanto à existência de processo ético ou de penalidade aplicada;

g) prestar orientação em matéria que já tenha sido objeto de deliberação pela Comissão de Ética;

h) expedir documentos e comunicados necessários para o prosseguimento da instrução processual;

i) delegar competências para tarefas específicas aos demais integrantes da comissão; e

j) representar interna e externamente a Comissão de Ética.

II - do Vice Presidente da Comissão:

a) Substituir o presidente na sua ausência

III – aos demais membros da Comissão cabe apreciar e instruir as matérias que lhes forem submetidas, mantendo discricção e sigilo sobre o assunto inerente a sua função.

Parágrafo único. O membro da Comissão que transgredir qualquer dos preceitos deste Código será, automaticamente, suspenso da Comissão e substituído, até a apuração definitiva dos fatos, sendo vedada a sua indicação ou recondução, quando penalizado em virtude de transgressão das normas de ética estabelecidas por este Código.

Art. 14 - A Comissão de Ética reunir-se-á ordinariamente **bimestralmente** ~~duas vezes ao ano~~ e extraordinariamente quando convocada por seu Presidente, sendo a matéria sob exame em suas reuniões consideradas de caráter reservado e as conclusões registradas em ata.

Art. 15 - Eventuais ausências às reuniões deverão ser justificadas pelos integrantes da Comissão de Ética.

Art. 16 - A divergência de entendimento entre os membros da Comissão de Ética em autos de processo de apuração de infração ética deverá constar das atas de reunião e do relatório final.

Art. 17 - Os integrantes da Comissão de Ética não poderão se manifestar publicamente sobre situação específica que possa vir a ser objeto de deliberação formal do Colegiado.

Art. 18 - O Corregedor da CMBH poderá autorizar a dedicação integral e exclusiva dos membros para a realização das atividades da Comissão de Ética, mediante pedido justificado do Presidente da Comissão.

Seção II - Da apuração de Infração Ética

Art. 19 - A apuração da infringência aos compromissos e às vedações previstos neste Código proceder-se-á mediante processo administrativo, garantido ao envolvido o contraditório e a ampla defesa.

Parágrafo único - Aplicam-se à apuração das infrações éticas, no que couber, as normas, o procedimento e os prazos referentes ao processo administrativo disciplinar previstos na Lei nº 7.863, de 18 de novembro de 1999 e previstos em outros dispositivos legais que sejam aplicáveis para estes procedimentos.

Art. 20 - Será mantido com a chancela de “reservado”, até que esteja concluído, qualquer procedimento instaurado para apuração de prática de desrespeito às normas éticas, a não ser para os próprios envolvidos, aos quais é garantido o acesso aos autos.

§ 1º Concluída a investigação e após a deliberação da Comissão de Ética, os autos do procedimento deixarão de ser reservados.

§ 2º Na hipótese de os autos estarem instruídos com documento ~~acobertado~~ por sob sigilo legal, o acesso a esse tipo de documento somente será permitido a quem detiver igual direito perante o órgão ou entidade originariamente encarregado da sua guarda.

§ 3º Para resguardar o sigilo de documentos que assim devam ser mantidos, a Comissão de Ética, depois de concluído o processo de investigação, providenciará para que tais documentos sejam desentranhados dos autos, lacrados e acautelados.

Art. 21 - A qualquer pessoa que esteja sendo investigada é assegurado o direito de saber o que lhe está sendo imputado, de conhecer o teor da acusação e de ter vista dos autos, no recinto das Comissões de Ética, mesmo que ainda não tenha sido notificada da existência do procedimento investigatório.

Parágrafo único. O direito assegurado neste artigo inclui o de obter cópia dos autos e de certidão do seu teor.

Art. 22 - A Comissão de Ética, sempre que constatar a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo das medidas de sua competência.

Parágrafo único. Para a dosimetria de eventuais penalidades aplicadas, deverá ser enviado também o histórico funcional do servidor, inclusive com análise de suas avaliações de desempenho.

Art. 23 - Os trabalhos na Comissão de Ética são considerados relevantes e têm prioridade sobre as atribuições próprias dos cargos dos seus membros.

Art. 24 - Os setores da CMBH ficam obrigados a prestar as informações solicitadas pela Comissão de Ética no exercício de sua competência, com tratamento prioritário aos pedidos de documentos necessários à instrução dos processos administrativos instaurados pela Comissão de Ética.

Art. 25 - A Comissão encaminhará relatório conclusivo da apuração ao Corregedor Administrativo.

Seção III - Da Aplicação da Penalidade

Art. 26 - Da conclusão do processo para apuração de infração ética poderá resultar:

I – arquivamento dos autos;

II - celebração de Termo de Ajustamento de Conduta Ética;

III – aplicação da penalidade de censura;

IV – proposta de abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar se a infração praticada tipificar infração disciplinar.

Art. 27 - Cabe ao Corregedor Administrativo aplicar, até o prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recebimento do processo, a penalidade de censura.

Seção IV - Do Termo de Ajustamento de Conduta Ética

Art. 28 - Nos casos de conduta tipificada como infração ética punível com censura, poderá ser celebrado Termo de Ajustamento de Conduta Ética - TAE, por meio do qual o agente público interessado se comprometerá a ajustar sua conduta, observar os compromissos e vedações previstos neste Código e cumprir condicionantes proporcionais à gravidade do fato.

Parágrafo único: O TAE somente será celebrado quando o investigado:

I - não tenha registro vigente de penalidade ética em seus assentamentos funcionais; e

II - não tenha firmado TAE nos últimos dois anos, contados da publicação do termo.

§ 2 - Serão previstas no TAE as consequências do não cumprimento dos termos acordados.

CAPÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29 - O canal de recebimento de denúncias de desvio a este Código será previsto em instrumento próprio.

Parágrafo único - Será admitida a denúncia anônima, a qual somente será objeto de apuração pela Comissão de Ética e Conduta caso esteja fundamentada e apresente indícios suficientes sobre o desvio ético denunciado.

Art. 30 - Compete à Procuradoria da CMBH, na esfera de sua competência, assessorar e subsidiar a Comissão de Ética e Conduta na aplicação deste Código.

Art. 31 - As normas e orientações complementares que se afigurarem necessárias à execução deste Código serão expedidas pela Comissão de Ética e Conduta, em conjunto com a Corregedoria, em regulamento próprio.

Art. 32 - Os novos agentes públicos admitidos a partir da entrada em vigor desta deliberação deverão assinar, na ocasião da posse, o Termo de Adesão e Compromisso a este Código de Ética e Conduta, que seguirá a forma e o conteúdo definidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único: Os agentes públicos admitidos anteriormente à publicação desta deliberação deverão assinar o termo mencionado no caput no prazo de até XX dias úteis contados da data de publicação.

Art. 33 - Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Secretaria da Câmara Municipal de Belo Horizonte, data.

ANEXO PROPOSTAS ADICIONAIS

1) PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

DELIBERAÇÃO Nº x/23

Institui o Comitê de Promoção da Diversidade e da Inclusão da Câmara Municipal de Belo Horizonte.

A Mesa Diretora da CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE, no uso das atribuições, RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituído o Comitê de Diversidade e Inclusão da Câmara Municipal de Belo Horizonte, vinculado à Diretoria Geral, cujo objetivo será promover e acompanhar ações de promoção da diversidade, da acessibilidade, de inclusão e do combate à discriminação de qualquer tipo no âmbito da Câmara Municipal.

Art. 2º - O Comitê de Diversidade e Inclusão, com mandato de 2 anos, coincidente com o mandato da Mesa Diretora, será composto por:

I - duas vereadoras ou vereadores, indicados pelo Colégio de Líderes;

II - duas servidoras ou servidores, eleitos pelos seus pares;

III - uma servidora ou servidor indicado pela entidade representativa dos servidores da Câmara Municipal.

§ 1º - O Comitê deve ser composto, majoritariamente, por pessoas pertencentes a grupos sociais historicamente discriminados, por critérios de raça/cor, gênero, orientação sexual, deficiência ou outro.

§ 2º - O processo de eleição de que trata o inciso II do caput deste artigo será conduzido pela área responsável pela gestão de pessoas.

§ 3º - Os integrantes do Comitê desempenharão suas atribuições concomitantemente com as de seus respectivos cargos.

Art. 3º - Compete ao Comitê:

I - contribuir com a elaboração da Política Institucional Permanente de Promoção da Diversidade e Inclusão, bem como com sua revisão periódica;

II - acompanhar e assessorar a execução da Política Institucional Permanente de Promoção da Diversidade e Inclusão;

III - realizar pesquisas, estudos e análises sobre as condições de diversidade, acessibilidade e inclusão na CMBH;

IV - receber sugestões e críticas, por parte de parlamentares, agentes públicos e colaboradores da CMBH, sobre ações e medidas de promoção da diversidade e da inclusão e de combate à discriminação;

V - apresentar à Diretoria Geral propostas de medidas e políticas institucionais com vistas a promover a diversidade, a acessibilidade, a inclusão e o combate à discriminação de qualquer tipo no âmbito da Câmara Municipal;

VI - apresentar propostas de capacitação para gestores e equipes a respeito dos temas relativos ao Comitê;

Art. 4º - Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Secretaria da Câmara Municipal de Belo Horizonte, data.

2) PROPOSTA 2 - FORTALECIMENTO DA DIVDEP

→ **Fortalecimento de áreas que cuidam do desenvolvimento de relações interpessoais** e da resolução de conflitos no trabalho, mais especificamente a Divdep. Entendemos que este setor já exerceu papel relevante no acolhimento, mediação, direcionamento e desenvolvimento de gestores e servidores, o que ajudava a encaminhar ou amenizar os conflitos no trabalho. Hoje, em função de falta de estrutura, não podem atuar da mesma forma. Nossa sugestão é que as atividades de Desenvolvimento de Pessoas seja considerada como estratégica no contexto da Diretoria de Gestão de Pessoas, e que, haja, por exemplo um projeto no Planes como “Fortalecimento das atividades e da área de Desenvolvimento de Pessoas”;