

Cominq

COMISSÃO PERMANENTE DE INQUÉRITO



PREFEITURA DE
Santos

OUVIDORIA, TRANSPARÊNCIA
E CONTROLE

O que é a Comissão Permanente de Inquérito (Cominq)

A Comissão Permanente de Inquérito (Cominq) é um órgão da Prefeitura que tem como finalidade apurar as infrações cometidas por funcionários públicos no exercício da função pública.

O servidor público tem muitos direitos, mas também deveres. Ele deve estar sempre a serviço da coletividade seguindo, sobretudo, alguns princípios fundamentais à sua atuação, tais como o compromisso intransigente com a ética; exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; tratar com urbanidade as pessoas e manter conduta compatível com a moralidade administrativa.

Esta cartilha tem como objetivo esclarecer algumas dúvidas comuns sobre sindicância e inquérito administrativo. Na Cominq, o procedimento tem início com a sindicância (peça preliminar e informativa, ou seja, quando os fatos e autoria não estiverem definidos, resultando, ao final, o arquivamento ou instauração de inquérito administrativo disciplinar. O inquérito é o instrumento destinado a apurar a responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições.

A partir daí, pode resultar em absolvição ou aplicação de penalidades, que vão da repreensão à demissão. Vale dizer que, durante todo este processo, está assegurado ao servidor público a dignidade e o princípio constitucional da ampla defesa e do contraditório.

Uma sindicância ou um inquérito não devem ser compreendidos como uma punição, mas sim uma **oportunidade para esclarecimento sobre os fatos.**

Perguntas e respostas

1- Qual a diferença de uma sindicância e um inquérito ?

A sindicância, normalmente não se conhece a autoria e procura-se fazer a investigação. Ao final, se identificar um funcionário a sindicância vai sugerir a abertura de um inquérito. No caso do inquérito, ele deve ter como objetivo precisar a verdade dos fatos e é um instrumento utilizado quando há um ou mais acusados.

2- Quais os passos de um processo de inquérito?

Deve ser instaurado por autoridade competente, mediante publicação de portaria, descrevendo-se os fatos a serem apurados, indicando a autoria e as infrações funcionais “em tese” praticadas.

3- Quais as decisões de um inquérito?

Respeitados o contraditório e a ampla defesa, após sua instrução será oferecido relatório final pela Cominq, com sugestão de punição ou absolvição do servidor. A comissão pode sugerir outras medidas que forem de interesse público.

4- Quais as suas punições?

Caso o servidor seja punido, pode ocorrer penas de repreensão e suspensão por até 90 dias. Também decorre a demissão ou cassação de aposentadoria, que nesses casos compete privativamente ao Prefeito Municipal.

5 - Quais as principais legislações relacionadas à sindicância?

No Estatuto do Funcionalismo Público, Lei nº 4.623/1984, no artigo 251 e seguintes.

6 - Quais as principais legislações relacionadas ao inquérito?

No Estatuto do Funcionalismo Público, Lei nº 4.623/1984, nos artigos 255 a 267.

Passo a passo da Cominq

1. Fato

Acontecimento envolvendo atos e/ou funcionários da Administração. Chefia ou munícipe encaminha por escrito e a Ouvidoria instaura Sindicância ou Inquérito.



2. Providências preliminares

Após regular o processamento e diante das provas apresenta relatório opinativo, a Cominq encaminha para a Ouvidoria a aprovação do processo.



3. Sindicância

Peça preliminar e informativa

Promovida quando os fatos e autoria não estiverem definidos. Não comporta contraditório e tem caráter sigiloso. Pode resultar em **arquivamento** ou instauração de **inquérito administrativo** (processo administrativo disciplinar)



4. Inquérito

Instrumento destinado a **apurar responsabilidade** de servidor por **infração** praticada no exercício de suas atribuições. Faltas disciplinares às quais sejam atribuídas penas de repreensão, suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria pode **resultar em absolvição ou aplicação de penalidade**, além de outras medidas que se fizerem necessárias ou forem de interesse público



SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE SINDICÂNCIA:

Furto e danos ao patrimônio público (acidentes de trânsito envolvendo veículos da Prefeitura).

SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE INQUÉRITO:

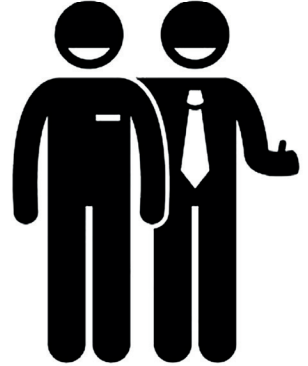
Faltas ao trabalho e discussões ou agressões entre funcionários públicos no ambiente de trabalho.

Estágio Probatório

**DECRETO nº 45.894
DE 12 DE JULHO DE 2011**

Regulamenta os procedimentos de avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório

Art. 12. A avaliação do servidor em estágio probatório não prejudica a apuração de sua responsabilidade por faltas disciplinares nem a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 4.623, de 12 de junho de 1984, assegurado o direito de ampla defesa.



Decreto

Art. 1.º Este Regulamento disciplina os procedimentos para a avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório, com vista à aquisição de estabilidade, observados os seguintes fatores:

- I – Assiduidade e pontualidade;
- II – Eficiência;
- III – Disciplina;
- IV – Subordinação;
- V – Dedicção ao serviço;
- VI – Boa conduta.

Estatuto

Art. 24 - Enquanto não adquirir estabilidade, poderá o funcionário ser exonerado no interesse do serviço público nos seguintes casos:

- I – Assiduidade e pontualidade;
- II – Eficiência;
- III – Disciplina;
- IV – Subordinação;
- V – Falta de dedicação ao serviço;
- VI – Boa conduta.

Assédio moral

LEI COMPLEMENTAR Nº 894 DE 20 DE JULHO DE 2015

Art. 3º Para os efeitos desta lei, considera-se assédio moral coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Art. 4º Considera-se, entre outras, como assédio moral as seguintes condutas do superior hierárquico para com seu subordinado



Incisos I, II, III e IV

I - Cumprimento de atribuições incompatíveis com o cargo ocupado ou em condições adversas ou com prazos insuficientes;



II - reiteração de críticas e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;



III - sonegação de informações indispensáveis ao desempenho das suas funções;



IV - submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;



Fique sabendo



- 1) Funcionário que dispõe de poucos recursos financeiros ou revel (aquele que deixa de comparecer à audiência para se defender), tem seu direito de defesa garantido com a indicação de um advogado nomeado pela Coordenadoria de Assistência Judiciária Gratuita (Cadoj) da Prefeitura, por meio do convênio mantido com a OAB/SP.
- 2) As Sindicâncias Administrativas que envolvem os cofres públicos o Ministério Público tem participação como integrante da COMINQ
- 3) Funcionário que solicita licença médica ou sem vencimentos deve aguardar o resultado do pedido em exercício.
- 4) Funcionário em estágio probatório pode ser punido após inquérito administrativo, independentemente da avaliação de desempenho.

Entre em contato com a Ouvidoria:

**Telefone:**

0800-112056 ou 3219-9535
Assuntos em geral

**E-mail:**

ouvidoria@santos.sp.gov.br

**Ouvidoria Digital:**

www.santos.sp.gov.br/ouvidoriadigital

**Presencial:**

Praça Mauá s/nº – térreo
De segunda a sexta-feira,
das 8h às 13h e das 14h às 18h

**WhatsApp da Ouvidoria:**

(13) 99750-3857

**Portal da Transparência:**

www.santos.sp.gov.br/cidadeaberta

**Colab.re:**

www.colab.re/br/santos



P R E F E I T U R A D E

Santos

**OUVIDORIA, TRANSPARÊNCIA
E CONTROLE**