



CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DO OESTE PAULISTA

RESOLUÇÃO Nº 22, DE 19 DE MAIO DE 2023

Dispõe sobre o Regime Disciplinar dos Empregados Públicos do CIOP e revoga a Resolução nº 08 de 13 de abril de 2018.

O **CONSELHO DIRETOR** aprovou, em reunião do dia 19 de maio de 2023, e eu, **Roger Fernandes Gasques**, Presidente do Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista – CIOP, sanciono a seguinte Resolução:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Para os fins desta Resolução, considera-se funcionário público todo aquele que mantém vínculo de trabalho profissional com os órgãos e entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos públicos, seja da Administração Direta ou da Indireta.

§ 1º Aos empregados públicos do Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista, aplicar-se-á esta Resolução no que tange ao Regime Disciplinar e suas sanções.

§ 2º Aplicam-se subsidiariamente ao processo disciplinar regulado por essa Resolução o disposto na Lei Federal nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, na legislação processual penal comum e na legislação processual civil, nesta ordem.

Art. 2º O controle disciplinar dos funcionários do CIOP é realizado por meio de:

1

- I. Prevenção;
- II. Correção;
- III. Ajustamento de conduta; e
- IV. Aplicação de sanções.

CAPÍTULO II DOS DEVERES

Art. 3º São deveres do funcionário:

- I. Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II. Ser leal às Instituições a que servir;
- III. Atuar com devotamento ao interesse público, colocando-o acima de anseios particulares;
- IV. Atender com presteza:
 - a) Ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) À expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
- V. Observar as normas legais e regulamentares;
- VI. Respeitar a hierarquia e se comunicar sempre segundo as linhas de autoridade e subordinação, cumprindo as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII. Levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo à autoridade superior, ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;
- VIII. Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- IX. Zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- X. Guardar sigilo sobre os assuntos da repartição;
- XI. Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XII. Proceder de maneira ilibada na vida pública e particular, de modo a dignificar a função pública;
- XIII. Ser assíduo e pontual ao serviço;
- XIV. Registrar o ponto de acordo com as determinações do CIOP;
- XV. Tratar a todos com urbanidade;

XVI. Apresentar-se convenientemente trajado em serviço, ou com o uniforme determinado, e usar equipamento de proteção de individual, quando exigido;

XVII. Prestar contas das diárias e adiantamentos realizados em seu nome dentro do prazo assinalado pelo setor competente;

XVIII. Prestar depoimento quando solicitado pelas autoridades competentes, contribuindo para eventuais apurações.

CAPÍTULO III DAS PROIBIÇÕES

Art. 4º Ao funcionário é proibida toda ação ou omissão capaz de comprometer a dignidade e o decoro da função pública, que possa ferir a disciplina e a hierarquia, prejudicar a eficiência do serviço público ou causar dano à Administração Pública, e, notadamente:

I. Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II. Deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;

III. Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

IV. Recusar fé a documentos públicos;

V. Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

VI. Promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VII. Referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos colegas de trabalho;

VIII. Cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

IX. Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

X. Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;

XI. Recusar-se a realizar os exames periódicos quando solicitados;

XII. Permutar serviço sem permissão da chefia competente;

XIII. Manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

- XIV. Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XV. Registrar a batida de ponto em nome de outro funcionário;
- XVI. Requerer ou utilizar o benefício do vale-transporte de maneira indevida;
- XVII. Participar da diretoria, gerência ou administração de empresas industriais ou comerciais, ou instituições assistenciais ou beneficentes, ainda que sem fins lucrativos, que mantenham relações comerciais com o CIOP;
- XVIII. Atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições do CIOP, salvo quando se tratar de interesses de cônjuge, companheiro ou parentes até o segundo grau civil;
- XIX. Divulgar imagens do local de trabalho sem permissão da chefia;
- XX. Ingerir bebida alcoólica ou fazer uso de substância entorpecente durante o horário de trabalho ou apresentar-se habitualmente sob sua influência em serviço;
- XXI. Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XXII. Praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XXIII. Proceder de forma desidiosa;
- XXIV. Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XXV. Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência ou transitórias;
- XXVI. Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XXVII. Praticar atos que caracterizem assédio moral, conforme a Política Antiassédio no Ambiente de Trabalho adotada pelo CIOP;
- XXVIII. Cometer assédio sexual, conforme tipificado pela legislação penal em vigor.

§ 1º Para os fins do inciso XVI, considera-se requerimento indevido do vale-transporte o requerimento feito com outra finalidade que não o custeio do transporte no trajeto casa-trabalho-casa.

§ 2º Para os fins do inciso XVI, considera-se a utilização indevida do vale transporte a sua venda ou troca e a sua utilização para outros fins que não o custeio do transporte no trajeto casa-trabalho-casa.

CAPÍTULO IV DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS

Art. 5º Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º A proibição de acumular se estende a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 3º No caso de o empregado possuir mais de um contrato de trabalho, exige-se um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ou de 1 (uma) hora, no caso de Municípios distintos, entre o fim de uma jornada e o início da outra.

§ 4º Havendo indícios de acumulação ilícita de cargos, empregos ou funções públicas, o funcionário será notificado por seu superior hierárquico para apresentar opção por um deles no prazo improrrogável de 10 (dez) dias, sob pena de instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 6º O funcionário vinculado ao regime desta Resolução que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelo Conselho Diretor do CIOP.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 7º O funcionário responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 8º O funcionário é responsável por todos os prejuízos que, nessa qualidade, causar ao CIOP, ao erário público ou a terceiros, por dolo ou culpa, devidamente apurados.

§ 1º Tratando-se de dano causado a terceiros, o CIOP promoverá ação de regresso contra o funcionário público.

§ 2º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

§ 3º O montante a ser indenizado poderá ser descontado da remuneração do empregado, observado o limite mensal de 30% (trinta por cento) do valor total da remuneração.

Art. 9º A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções penais imputados ao funcionário público nessa qualidade.

Art. 10. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 11. As sanções civis, penais e administrativas são independentes entre si e podem se acumular.

Art. 12. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal em que seja negada a existência do fato ou a sua autoria.

CAPÍTULO VI DAS PENALIDADES

Art. 13. São penalidades disciplinares:

- I. Advertência;
- II. Suspensão;

- III. Exoneração de cargo em comissão; e
- IV. Demissão.

Art. 14. Na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos dela provenientes, circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 15. A penalidade advertência consistirá em repreensão destinada a instruir o funcionário sobre as consequências de sua conduta, reforçando seus deveres e proibições, e será aplicada nos casos de violação dos deveres funcionais ou das proibições constantes no artigo 4º, inciso I a XIII.

Art. 16. A penalidade de suspensão implicará a sustação de todas as vantagens e os direitos decorrentes do exercício do cargo durante o período assinalado, que não poderá exceder a 30 (trinta) dias, e será aplicada no caso de reincidência em penalidade punível com advertência.

Parágrafo único. A suspensão também poderá ser motivadamente aplicada para penalizar as infrações de que trata o art. 15, quando, diante das circunstâncias do fato e do histórico funcional, a advertência não se revelar suficiente para reprimir adequadamente o comportamento do funcionário.

Art. 17. A penalidade de demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I. Crime contra a Administração Pública;
- II. Abandono de cargo;
- III. Inassiduidade habitual;
- IV. Ineficiência no serviço;
- V. Improbidade administrativa;
- VI. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão;

- VII. Condenação criminal transitada em julgado ao cumprimento de pena privativa de liberdade, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- VIII. Incontinência pública, conduta escandalosa ou mau procedimento;
- IX. Ato de indisciplina ou insubordinação em serviço;
- X. Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em caso de legítima defesa própria ou de terceiros;
- XI. Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- XII. Corrupção;
- XIII. Revelação de segredo de que se teve conhecimento em razão do cargo;
- XIV. Lesão aos cofres públicos;
- XV. Dilapidação do patrimônio público;
- XVI. Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XVII. Transgressão do art. 4º, incisos XIV a XXVIII.

§ 1º Entende-se por abandono de cargo a ausência intencional e injustificada ao serviço por 15 (quinze) dias consecutivos.

§ 2º Para configuração do ilícito administrativo de abandono de cargo, observar-se-á o seguinte:

- a) Serão computados os sábados, os domingos, os feriados e os pontos facultativos subsequentes à primeira falta;
- b) Se o funcionário cumprir a jornada de trabalho sob regime de plantão, além dos sábados, dos domingos, dos feriados e dos pontos facultativos, serão computados os dias de folga subsequentes aos plantões a que tenha faltado.

§ 3º Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço sem causa justificada por 20 (vinte) dias interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

§ 4º A pena de demissão por ineficiência no serviço só será aplicada quando verificada a impossibilidade de readaptação.

Art. 18. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 19. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Art. 20. O funcionário que for demitido ficará impedido de ser novamente contratado pelo CIOP pelo prazo de 5 (cinco) anos, a contar da data em que for publicada o julgamento do Presidente do CIOP ou do Conselho Recursal, no caso de interposição de Recurso Administrativo.

CAPÍTULO VII DAS MEDIDAS DISCIPLINARES ALTERNATIVAS

Art. 21. São medidas disciplinares alternativas:

- I. Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar;
- II. Termo Circunstanciado Administrativo;
- III. Acordo Substitutivo Disciplinar.

Seção I Do Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar

Art. 22. O Ajustamento de Conduta Disciplinar poderá ser proposto pela autoridade competente para determinar a apuração da irregularidade como medida alternativa de procedimento disciplinar e de punição, visando à reeducação do servidor, e este, ao firmar o termo de compromisso de ajuste de conduta, deve estar ciente dos deveres e das proibições, comprometendo-se a observá-los no seu exercício funcional.

Art. 23. O Ajustamento de Conduta Disciplinar dispensa instauração de processo e exclui eventual aplicação de pena se integralmente cumprido, e levará em conta a possibilidade de melhorar o agente e aperfeiçoar o serviço, mediante a compreensão do erro ou da transgressão e da assinatura de

Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar, o qual especificará o tempo de duração e as condicionantes a serem cumpridas pelo servidor.

Parágrafo único. Como medida alternativa disciplinar, o Termo de Ajustamento de Conduta não poderá ser considerado como agravante em eventual Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, não configura assunção de culpa, nem impede que o servidor seja exonerado, obtenha progressão em carreira, tome posse em cargo em comissão ou função gratificada.

Art. 24. O Ajustamento de Conduta Disciplinar, fundado nos princípios da discricionariedade e da oportunidade, poderá ser proposto nos casos de conduta tipificada como infração disciplinar punível com advertência e listará o prazo e as condições que o funcionário se compromete a observar, como o respeito aos deveres e proibições previstos na legislação vigente e o cumprimento de condições proporcionais à gravidade do fato e à situação pessoal do agente, incluída a reparação de eventual dano.

§ 1º É vedada a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar:

- I. Durante a vigência de outro Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar
- II. No caso em que se verificarem indícios de dolo ou má-fé;
- III. No caso de funcionário condenado por infração disciplinar nos últimos 2 (dois) anos;
- IV. Quando as circunstâncias do caso não recomendarem a medida.

§ 2º Para os fins do disposto no parágrafo anterior, o Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentos funcionais do funcionário.

Art. 25. Em Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares em curso, presentes os pressupostos, a Comissão Disciplinar poderá propor o Ajustamento de Conduta Disciplinar, que, se aceito, deverá ser homologado pelo Presidente do CIOP para que produza seus efeitos.

Art. 26. O Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar deverá conter:

- I. Data, identificação completa das partes e as respectivas assinaturas;

- II. Especificação da infração disciplinar, contendo a fundamentação legal e os demais normativos pertinentes;
- III. O prazo e os termos ajustados para a correção da infração.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III será estabelecido pelo Presidente da Comissão Disciplinar, considerando as particularidades do caso, e não poderá ser superior a 02 (dois) anos.

Art. 27. A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar suspende o prazo prescricional para apuração e responsabilização da conduta.

§ 1º Expirado o prazo de vigência do Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar e cumpridas integralmente as obrigações assumidas, será declarada a extinção da punibilidade do funcionário.

§ 2º Descumpridas as condições assumidas, deverá ser instaurado o procedimento competente para apuração da conduta.

Art. 28. Nos casos de danos ao erário, o Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar possuirá força de título executivo extrajudicial.

Parágrafo único. Descumprida a obrigação de reparar o dano, haverá a inscrição do débito em dívida ativa.

Seção II

Do Termo Circunstanciado Administrativo

Art. 29. No caso de dano financeiro ou patrimonial em valor que não supere o menor salário pago pelo CIOP, verificando-se a ausência de dolo ou má-fé, poderá ser celebrado Termo Circunstanciado Administrativo, através do qual o funcionário comprometer-se-á a ressarcir o prejuízo causado nas condições estabelecidas.

§ 1º O Termo Circunstanciado Administrativo possuirá força de título executivo extrajudicial e o débito poderá ser inscrito em dívida ativa em caso de descumprimento.

§ 2º A efetiva reparação do dano, por si só, não implica a exclusão automática da responsabilidade residual pela conduta do funcionário, mas será considerada como circunstância atenuante.

§ 3º O montante a ser indenizado poderá ser descontado da remuneração do empregado, observado o limite mensal de 30% (trinta por cento) do valor total da remuneração.

§ 4º Caso o funcionário não cumpra com o dever de indenizar nas condições definidas, o Processo Administrativo Disciplinar retomará seu curso normal.

Seção III

Do Acordo Substitutivo Disciplinar

Art. 30. As Diretorias Executiva e de Saúde, bem como a Comissão Disciplinar, poderão propor a celebração de Acordo Substitutivo Disciplinar, devendo ser homologado pelo Presidente do CIOP, nesse último caso, através do qual o funcionário confessa a prática da infração e se submete à aplicação da sanção de advertência ou suspensão, conforme o caso.

§ 1º O Acordo Substitutivo Disciplinar poderá ser proposto antes da instauração do competente procedimento disciplinar ou, se o procedimento já houver sido instaurado, até o término do prazo para apresentação de defesa escrita.

§ 2º A penalidade estipulada no Acordo Substitutivo Disciplinar será necessariamente mais branda que aquela projetada para o caso de condenação em Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar.

§ 3º A celebração de Acordo Substitutivo Disciplinar fica condicionada à reparação de eventual dano causado.

§ 4º É vedada a celebração de Acordo Substitutivo Disciplinar no caso de a denúncia tratar de irregularidade a que a presente Resolução comine a pena de demissão ou exoneração de cargo comissionado.

CAPÍTULO VIII DO SISTEMA DE APURAÇÃO

Seção I Disposições gerais

Art. 31. As denúncias sobre irregularidades serão encaminhadas para a Diretoria Executiva ou para a Diretoria de Saúde para apuração, desde que sejam formuladas por escrito.

§ 1º Após a análise da denúncia e dos documentos que a acompanharem, o Diretor se manifestará pela instauração de Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar, proposta de Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar, Acordo Substitutivo Disciplinar, Termo Circunstanciado Administrativo ou pelo arquivamento da denúncia.

§ 2º A instauração de procedimento com base em denúncia anônima será permitida, desde que devidamente motivada e com amparo em elementos fáticos mínimos que a justifiquem.

§ 3º A instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar dar-se-á através de Portaria do Presidente do CIOP que será publicada no Diário Oficial, salvo nos casos em que se determinar o sigilo das investigações.

Art. 32. A apuração formal das infrações disciplinares é realizada por meio de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, conforme o caso.

§ 1º A Sindicância poderá ser instaurada:

I. Para obtenção de informações e esclarecimentos necessários à elucidação dos fatos, com ou sem a indicação de sindicado, de modo a permitir à autoridade competente concluir sobre as medidas cabíveis ao caso, neste caso, sendo dotada de caráter inquisitorial e podendo ser iniciada com ou sem sindicado; ou

II. Para apuração a análise de elementos acerca do cometimento de infração a que esta Resolução comine a penalidade de advertência, caso em que deverão ser observados o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º O Processo Administrativo Disciplinar será instaurado para apurar responsabilidade do funcionário por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, desde que presentes elementos suficientes de autoria e materialidade, sendo de instauração obrigatória para apuração das faltas que possam ensejar a aplicação de pena de demissão ou de exoneração de cargo comissionado.

Art. 33. Não será instaurado procedimento disciplinar em face de funcionário já exonerado, anteriormente demitido ou que, por qualquer razão, tenha deixado de manter vínculo com o CIOP.

§1º Em exceção à regra do *caput*, poderá ser instaurado procedimento disciplinar em face de funcionário já exonerado quando a infração que a ele se impute seja punível com demissão.

§2º No caso do parágrafo anterior, se houver condenação, o ato de exoneração será convertido em demissão, devendo, nesse caso, o apenado ressarcir as verbas rescisórias indevidamente percebidas).

Art. 34. Os Processos Administrativos Disciplinares e as Sindicâncias serão conduzidas por Comissão nomeada em portaria composta por 03 (três) funcionários efetivos e presidida por funcionário ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível ou com grau de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º Não poderá participar de Comissão Disciplinar o cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inimigo, amigo íntimo e aquele que tem interesse no caso.

§ 2º Poderá ser instituída gratificação através para os funcionários que atuarem na Comissão Disciplinar através de normativa própria.

Art. 35. Como medida cautelar, o funcionário poderá ser afastado do exercício do cargo pelo prazo de 90 (noventa) dias, prorrogável uma única vez por igual período, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento será ordenado pela Comissão responsável pela condução do respectivo procedimento, que deverá fundamentar sua decisão e entregar cópia da decisão ao funcionário investigado e ao Setor de Recursos Humanos para registro e para as providências necessárias.

Art. 36. Sempre que a infração estiver capitulada como ilícito penal, o Presidente do CIOP determinará a remessa dos autos ao Ministério Público para apuração.

Art. 37. Serão assegurados transporte e diárias:

- I. Ao servidor do CIOP convocado para prestar depoimento;
- II. Aos membros da Comissão, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para realização de missão de esclarecimento dos fatos.

Art. 38. Os prazos de que dispõe a presente Resolução começam a correr a partir da data da cientificação oficial, de modo contínuo, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

Seção II

Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 39. O Processo Administrativo Disciplinar seguirá o seguinte rito:

- I. Instauração;
- II. Autuação da manifestação que ensejou a instauração, da denúncia e dos documentos que a acompanham, bem como da Portaria de instauração;
- III. Intimação do Acusado;

- IV. Defesa preliminar e requerimento de provas;
- V. Audiência de instrução;
- VI. Indiciamento;
- VII. Citação;
- VIII. Defesa escrita;
- IX. Relatório final; e
- X. Julgamento.

Art. 40. A instauração do Processo Administrativo Disciplinar dar-se-á por meio de Portaria do Presidente do CIOP que identifique o agente infrator, a acusação e a indicação dos dispositivos infringidos.

Parágrafo único. No caso de conversão, os autos da Sindicância integrarão o Processo Administrativo Disciplinar como peça informativa.

Art. 41. O Acusado será intimado pessoalmente através de mandado para tomar ciência da instauração do procedimento e para apresentar defesa preliminar no prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º O mandado de intimação deverá conter, no mínimo, o nome completo do acusado, breve narrativa da irregularidade, a indicação dos dispositivos violados, o prazo para apresentação de defesa preliminar e de requerimento de provas, o endereço para protocolo e a assinatura do Presidente da Comissão. Além disso, deverá ser instruído com cópia dos autos.

§ 2º Caso tenha a intenção de produzir provas, o Acusado deverá especificá-las em sua defesa preliminar, justificando a sua necessidade.

§ 3º O Acusado poderá arrolar até 03 (três) testemunhas por fato imputado, devendo ligar cada uma aos fatos que deseja comprovar, justificando a pertinência da prova requerida.

§ 4º O Acusado deve indicar a qualificação completa das testemunhas que deseja ouvir, indicando nome completo, ocupação, endereço, e-mail e telefone para contato.

Art. 42. Caso o Acusado deixe de apresentar defesa preliminar no prazo do artigo anterior, a Comissão Disciplinar nomeará defensor dativo "*ad hoc*" para apresentar defesa preliminar em seu nome.

Parágrafo único. Poderá desempenhar a função de defensor dativo "*ad hoc*" funcionário do CIOP com ensino superior, preferencialmente Bacharel em Direito.

Art. 43. A Comissão Disciplinar apreciará a defesa preliminar e decidirá pela absolvição sumária do Acusado ou pelo prosseguimento do feito.

Parágrafo único. Caso a Comissão Disciplinar se convença da inexistência de autoria ou de materialidade da infração disciplinar diante da defesa preliminar apresentada, deverá elaborar relatório conclusivo opinando pela absolvição sumária do funcionário.

Art. 44. Na fase instrutória, a Comissão produzirá as provas necessárias para a elucidação dos fatos, podendo indeferir aquelas que julgar impertinentes ou meramente protelatórias.

§ 1º A audiência será realizada por videoconferência, podendo ser motivadamente designada caso a Comissão Disciplinar julgue pertinente.

§ 2º A audiência será gravada, devendo a mídia da gravação ser disponibilizada ao Processado.

§ 3º Na ata da audiência, fica dispensada a transcrição dos depoimentos, devendo, entretanto, ser registrados o nome dos presentes, os tópicos abordados e as demais ocorrências relevantes.

Art. 45. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo Presidente da Comissão, que será enviado por e-mail ou, na falta desse, por carta com aviso de recebimento.

§ 1º O mandado deverá indicar que é de responsabilidade da testemunha comunicar seu chefe imediato o dia e a hora marcados para o depoimento, bem como que a sua ausência deve ser previamente informada e justificada, sob pena de responder disciplinarmente.

§ 2º Será dispensada a intimação da testemunha de defesa por mandado na hipótese de o Acusado assumir a responsabilidade pelo seu comparecimento.

Art. 46. Os depoimentos serão prestados oralmente, não sendo lícito a testemunha prestá-lo por escrito.

§ 1º Serão ouvidas as testemunhas arroladas pela Comissão Disciplinar e, depois, as arroladas pela defesa.

§ 2º A testemunha poderá ser contraditada, observando-se, para tanto, o disposto no art. 214 do Código de Processo Penal, podendo a Comissão Disciplinar deliberar pela oitiva da testemunha contraditada na qualidade de informante.

§ 3º As testemunhas prestarão compromisso de dizer a verdade e deverão ser cientificadas das consequências da inobservância desse dever.

§ 4º As testemunhas serão inquiridas separadamente e, na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação dos depoentes.

Art. 47. Concluída a inquirição das testemunhas, proceder-se-á ao depoimento pessoal do acusado.

Parágrafo único. Havendo mais de um Acusado, cada um deles será ouvido separadamente, podendo ser realizada acareação entre eles no caso de divergência ou contradição.

Art. 48. Quando houver dúvidas sobre o estado mental do Acusado à época dos fatos, a Comissão poderá propor à Autoridade competente que ele seja submetido a exame por médico psiquiátrico.

Parágrafo único. Após a realização do exame, deverá ser expedido laudo, que deve ser acostado aos autos do processo.

Art. 49. Concluída a instrução, será formulada a indicição do Acusado, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O Indiciado será citado por mandado expedido pelo Presidente da Comissão Disciplinar para apresentar defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias.

§ 2º O prazo do parágrafo anterior poderá ser prorrogado para diligências reputadas indispensáveis, mediante requerimento do Acusado que será apreciado pela Comissão Disciplinar.

Art. 50. Caso o Indiciado não apresente defesa no prazo assinalado, a Comissão Disciplinar declarará sua revelia e nomeará defensor dativo “*ad hoc*” para apresentar defesa escrita em seu nome, devolvendo-lhe integralmente o prazo, observado o disposto no art. 42, parágrafo único.

Art. 51. Apreciada a defesa, a Comissão Disciplinar elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e apresentará sua conclusão, indicando as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

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

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

Art. 52. O Processo Administrativo Disciplinar, com o relatório final da Comissão, será remetido ao Presidente do CIOP para julgamento.

§ 1º O julgamento deverá ser proferido em até 30 (trinta) dias, a contar do recebimento do processo.

§ 2º O julgamento fora do prazo do parágrafo anterior não implica nulidade do processo.

Art. 53. O julgamento acatará o relatório da Comissão Disciplinar, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo único. Quando o relatório não for condizente com as provas dos autos, o Presidente do CIOP poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 54. Verificada a ocorrência de vício insanável, o Presidente do CIOP declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra Comissão para instauração de novo processo.

Art. 55. Extinta a punibilidade pela prescrição, o Presidente do CIOP determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 56. O Processo Administrativo Disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 (noventa) dias, contados da instalação da Comissão Processante, sendo possível a sua prorrogação, sempre por igual período, desde que devidamente justificada.

Seção III Da Sindicância

Art. 57. A Sindicância poderá ser instaurada:

- I. Para a realização de apurações preliminares em casos em que não estiverem presentes elementos suficientes de autoria e materialidade; ou
- II. Para apuração de infrações puníveis com advertência, quando a Autoridade possuir elementos suficientes de materialidade e autoria.

Art. 58. Uma vez produzido o termo de indiciamento, a Sindicância toma caráter processual e acusatório, ensejando, a partir de então, a observância da ampla defesa e do contraditório.

Art. 59. No prazo para apresentação de defesa preliminar, o Sindicato deverá indicar as provas que deseja produzir, justificando-as, podendo requerer a produção de prova oral, limitada a 03 (três) testemunhas.

§ 1º No caso de Sindicância, as testemunhas comparecerão à audiência de instrução independentemente de intimação ou notificação, ficando a parte interessada responsável pelo seu comparecimento.

§ 2º As que não comparecerem serão intimadas caso o Sindicato assim o requeira, podendo a testemunha, se funcionário do CIOP, incorrer em infração funcional caso, sem motivo justificado, não atenda à intimação.

Art. 60. A Sindicância deverá ser concluída no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da instalação da Comissão Sindicante, sendo possível a sua prorrogação, sempre por igual período, desde que devidamente justificada.

Art. 61. Observadas as distinções estabelecidas nesta Seção, aplicam-se à Sindicância as disposições pertinentes ao Processo Administrativo Disciplinar, previstas na Seção II deste Capítulo.

Seção IV Do Rito Sumário

Art. 62. O rito sumário será utilizado para apuração de acumulação ilícita de cargos, abandono de cargo, inassiduidade habitual e de condenação criminal transitada em julgado ao cumprimento de pena privativa de liberdade, e compreenderá as seguintes fases:

- I. Instauração;
- II. Citação;
- III. Defesa escrita, a ser apresentada no prazo de 10 (dez) dias úteis;
- IV. Relatório;
- V. Julgamento.

Art. 63. No ato da instauração, a descrição sumária dos fatos será realizada da seguinte maneira:

I. Na hipótese de acumulação ilícita, deverá constar a descrição dos cargos, funções ou empregos públicos em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, dos horários de trabalho e dos regimes jurídicos correspondentes;

II. Na hipótese de abandono de cargo, deverá constar a indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a 30 (trinta) dias, devidamente demonstrados através de seu controle de ponto;

III. Na hipótese de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta injustificada ao serviço, devidamente demonstrados através de seu controle de ponto;

IV. Na hipótese de condenação criminal transitada em julgado ao cumprimento de pena privativa de liberdade, a manifestação da Diretoria Executiva ou da Diretoria de Saúde deve ser instruída com documento oficial emitido pela Justiça que comprove a condenação ao cumprimento de pena privativa de liberdade.

Parágrafo único. A instauração do Processo Administrativo Disciplinar para apuração de acumulação ilícita será sempre precedida de notificação do servidor para o exercício do direito de opção previsto no art. 5, §3º, desta Resolução.

Art. 64. O Acusado será imediatamente citado para apresentação de defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Caso o Acusado, regularmente citado, deixe de apresentar defesa no prazo assinalado, será nomeado defensor dativo “ad hoc” para fazê-lo.

Art. 65. Após a apresentação da defesa, a Comissão Disciplinar elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do servidor e remeterá os autos ao Presidente do CIOP para julgamento.

Parágrafo único. Compete à Comissão Disciplinar examinar, a requerimento ou de ofício, as possíveis causas que impedem o funcionário de cumprir as suas obrigações funcionais, encaminhando-o, quando for o caso, para perícias médicas, exames psicológicos ou avaliações por assistentes sociais.

Art. 66. Não havendo circunstância que justifique o afastamento da infração, a Comissão Disciplinar apresentará relatório conclusivo pela aplicação da pena disciplinar correspondente.

Art. 67. O prazo para conclusão do Processo Administrativo Disciplinar submetido ao Rito Sumaríssimo é de 60 (sessenta) dias.

Seção V Do Rito Sumaríssimo

Art. 68. O Rito Sumaríssimo será aplicado aos funcionários contratados por prazo determinado e compreenderá as seguintes fases:

- I. Citação;
- II. Audiência de instrução;
- III. Relatório final;
- IV. Julgamento.

Art. 69. O Processado será citado por mandado para comparecer à audiência de instrução e para indicar as provas que deseja produzir, ocasião em que serão produzidas as provas que a Comissão julgar pertinentes, as requeridas pelo Acusado, e, ao final, será oportunizada a apresentação de defesa oral.

§ 1º O Acusado poderá requerer a oitiva de até 03 (testemunhas), que deverão comparecer à audiência independentemente de intimação ou notificação.

§ 2º Caso o Acusado compareça à audiência desacompanhado de advogado, ser-lhe-á nomeado defensor dativo “ad hoc”.

§ 3º A Comissão poderá, diante da complexidade do caso, conceder ao Acusado o prazo de 05 (cinco) dias para apresentação da defesa em forma de memoriais.

Art. 70. O prazo para conclusão do Processo Administrativo Disciplinar submetido ao Rito Sumário é de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período.

CAPÍTULO IX DO RECURSO ADMINISTRATIVO E DA REVISÃO

Art. 71. Do julgamento proferido pelo Presidente do CIOP em Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar caberá Recurso Administrativo, no prazo de 05 (cinco) dias, contados a partir de sua publicação, devendo as razões serem endereçadas ao Presidente do Conselho Diretor do CIOP.

Art. 72. O Recurso Administrativo será apreciado por Conselho de Recurso 03 (três) membros do Conselho Diretor, dentro do prazo de 30 (trinta) dias de seu recebimento.

§ 1º A decisão será irrecorrível e deverá ser publicada no Diário Oficial.

§ 2º No caso de procedimento que corra sob sigilo, a publicação limitar-se-á ao capítulo do dispositivo da decisão.

Art. 73. As Sindicâncias e os Processos Disciplinares poderão ser revistos a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem novos fatos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º O requerimento da revisão da Sindicância ou do Processo Administrativo Disciplinar será dirigido ao Presidente do CIOP.

§ 2º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do funcionário, poderá requerer a revisão o cônjuge, companheiro, ascendente, descendente ou irmão, nessa ordem.

§ 3º No caso de incapacidade judicialmente reconhecida do funcionário, a revisão poderá ser requerida por seu curador.

Art. 74. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Parágrafo único. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, sendo necessária a indicação de elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 75. Recebido o requerimento, o Presidente do CIOP procederá à análise de seus fundamentos e, não sendo caso de indeferimento com base no parágrafo único do art. 74, designará comissão para apreciá-lo, indicando um presidente dentre os membros.

Parágrafo único. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Art. 76. A Comissão Revisora terá até 90 (noventa) dias para a conclusão dos trabalhos, prorrogáveis por igual prazo, se as circunstâncias o exigirem.

Parágrafo único. Após a conclusão, a Comissão elaborará relatório conclusivo, que será encaminhado ao Presidente do CIOP juntamente com os autos para julgamento.

Art. 77. O Presidente do CIOP proferirá julgamento em até 30 (trinta) dias, contados do recebimento do processo.

Parágrafo único. Da revisão de processo não poderá resultar agravamento da penalidade.

Art. 78. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, reestabelecendo-se todos os direitos do funcionário, exceto em relação à destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Do julgamento proferido pelo Presidente do CIOP caberá Recurso Administrativo, nos termos do art. 71 e seguintes.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 79. O Procedimento Disciplinar prescreverá:

- I. Em 180 (cento e oitenta) dias, quanto a faltas puníveis com advertência;
- II. Em 02 (dois) anos, quanto a faltas puníveis com suspensão;
- III. Em 05 (cinco) anos, quanto a faltas puníveis com demissão ou exoneração de cargo em comissão.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr na data de ciência do fato pelas Diretorias Executiva e de Saúde.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares também capituladas como crime.

§ 3º A instauração de Sindicância ou Processo Administrativo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

Art. 80. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Resolução nº 08 de 13 de abril de 2018.

Presidente Prudente/SP, 19 de maio de 2023

ROGER FERNANDES GASQUES
Presidente do CIOP