



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

## **RESOLUÇÃO Nº 002/2024, DE 21 DE FEVEREIRO DE 2024.**

**“DISPÕE SOBRE O REGULAMENTO DO QUADRO DE PESSOAL DO CONSÓCIO INTERMUNICIPAL DA REGIÃO OESTE METROPOLITANA DE SÃO PAULO - CIOESTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.**

**DANILO BARBOSA MACHADO**, Presidente do Consórcio Intermunicipal da Região Oeste Metropolitana de São Paulo - CIOESTE, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo Protocolo de Intenções e por Lei;

**RESOLVE:**

### **TÍTULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

#### **Capítulo I Das Disposições Gerais**

**Art.1º** Ao entrar em exercício o servidor contratado para emprego de provimento efetivo será submetido a avaliação de desempenho, pelo período de 90 (noventa) dias, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções do emprego público serão objeto de avaliação, observados os seguintes fatores:

- a) Profissionalismo:** Age com responsabilidade e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições e na superação de desafios individuais e coletivos;
- b) Relacionamento interpessoal:** Procura estabelecer relações de trabalho harmoniosas e com relacionamento cordial com os colegas e munícipes, respeitando diferenças pessoais;
- c) Ética e Transparência:** Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas;
- d) Comprometimento:** Demonstra dedicação ao trabalho e comprometimento com os objetivos de sua área de atuação;
- e) Responsabilidade:** Demonstra comprometimento com suas atribuições e os resultados da área de atuação, cumprindo prazos, normas e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade;
- f) Tomada de decisão:** Demonstra segurança e assertividade na tomada de decisões;



# cioeste

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

- g) **Comunicação:** Expõe suas posições e opiniões de forma objetiva e transparente, apresentando argumentos e justificativas claras, e sabendo ouvir e respeitar opiniões contrárias;
- h) **Orientação para qualidade e resultados:** Acompanha, monitora e avalia constantemente os processos de trabalho, visando melhoria da qualidade dos resultados;
- i) **Capacidade de inovação:** Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, métodos, técnicas e tendências, propondo inovações na sua área de atuação, com vistas a melhoria contínua dos processos de trabalho;
- j) **Gestão de problemas e conflitos:** É capaz de identificar os problemas e dificuldades da equipe/área de atuação, buscando e propondo soluções em conjunto, reconhecendo e valorizando as potencialidades de cada um.

§1º Durante o período referido no *caput* deste artigo o servidor será submetido a 02 (duas) avaliações, uma a cada 45 (quarenta e cinco) dias, para apurar a sua aptidão e capacidade no desempenho das atribuições do cargo.

§2º Para a apuração dos fatores previstos no *caput* deste artigo será utilizado o método de pontos, atribuindo-se para cada um dos fatores especificados a pontuação de 0 (zero) à 10 (dez).

§3º O padrão adotado para a graduação da pontuação dos fatores previstos no *caput* deste artigo será o seguinte:

- I. Grau 1 = até 35 pontos – corresponde a desempenho **INSUFICIENTE**;
- II. Grau 2 – de 36 a 51 pontos – corresponde a desempenho **INSATISFATÓRIO**;
- III. Grau 3 – de 52 a 69 pontos – corresponde a desempenho **REGULAR**;
- IV. Grau 4 – acima de 70 pontos – corresponde a desempenho **BOM**.

§4º Será considerado aprovado na Avaliação de Desempenho o servidor que obtiver, no mínimo, a pontuação prevista no § 3º deste artigo para o Grau 3, que corresponde a desempenho **REGULAR**.

§5º Para fins de apuração da pontuação prevista no § 4º deste artigo será realizada a soma da pontuação alcançada nas 02 (duas) avaliações realizadas, dividindo-se o resultado obtido por 02 (dois).

**Art. 2º** A avaliação dos servidores será realizada por Comissão designada para tal finalidade, apurando-se o preenchimento, pelo avaliado, dos fatores mencionados no artigo anterior.

§1º De posse da avaliação a Presidência do Consórcio emitirá parecer conclusivo pela permanência ou não do servidor no quadro funcional.

§2º Se o parecer for contrário à permanência do servidor, ser-lhe-á dado conhecimento deste para efeito de apresentação de defesa escrita, no prazo de dois (02) dias, a qual será apreciada pela Comissão designada para esta finalidade e pela

Presidência do Consórcio, que decidirá a final pela demissão ou manutenção do servidor.

**§3º** Se a Presidência do Consórcio decidir pela demissão do servidor, este será comunicado da respectiva decisão e do último dia de serviço. Caso contrário, o contrato do servidor passará a vigorar por prazo indeterminado, sem prejuízo de possível manutenção de um sistema de avaliação periódica de desempenho.

**§4º** A apuração dos requisitos mencionados no *caput* deste artigo deverá processar de modo que a demissão, se for o caso, seja feita quando findar o período de avaliação probatória.

## **Capítulo II Da Inexistência de Estabilidade**

**Art. 3º** O servidor habilitado em concurso público e empossado em emprego de provimento efetivo, sob este regime, não adquirirá estabilidade no serviço público, contudo a sua demissão, por iniciativa do Consórcio Público, deverá ser justificada, sem prejuízos das indenizações estabelecidas em lei.

**§1º** A exoneração ou demissão de empregados públicos dependerá de ato administrativo da Presidência, motivado no caso de dispensa por iniciativa do Consórcio Público, observada as demais formalidades legais.

**§2º** O servidor será exonerado e/ou demitido:

- I - Em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - Por justa causa, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa;
- III - Pela extinção do programa para o qual fora contratado;
- IV - Por não atingir desempenho correspondente a REGULAR nas avaliações de desempenho.

**§3º** O servidor poderá ser exonerado e/ou demitido nas hipóteses previstas em Lei e/ou nesta Resolução, inclusive por desempenho insuficiente, após procedimento de avaliação periódica de desempenho, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

## **TÍTULO II DOS DEVERES E OBRIGAÇÕES**

### **Capítulo I Dos Deveres**

**Art. 4º** São deveres do empregado, além de outras obrigações expressas que lhe sejam impostas por lei:

*Handwritten signature or initials.*



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
este metropolitana de são paulo.

- I. Respeitar o regime ou horário de trabalho que lhe for estabelecido bem como o registro de entradas e saídas, horas extras e autorização para tal e ainda proceder a anotação do registro do ponto, inclusive comunicando imediatamente qualquer impossibilidade de comparecimento ao serviço por motivo de doença ou acidente;
- II. Acatar com presteza e boa vontade as ordens que lhe forem dadas pelo Presidente, Secretário Executivo e demais chefes, exceto quando manifestamente ilegais;
- III. Desempenhar suas atribuições com honestidade, lealdade, atenção e critério, visando sempre o atendimento dos objetivos do Consórcio Público e cooperando para o perfeito andamento dos serviços;
- IV. Comportar-se com ordem, disciplina e urbanidade no trato com os colegas de trabalho e com os Prefeitos, Vice-Prefeitos, Vereadores e servidores dos Municípios Consorciados, para que seja mantido o espírito de cordialidade e cooperação indispensável ao desempenho das tarefas;
- V. Guardar segredo, quando necessário, sobre fatos que lhe chegam ao conhecimento em virtude do seu constante relacionamento com os representantes dos Municípios Consorciados;
- VI. Comunicar ao Chefe imediato quaisquer fatos ou informações que possam interessar ao Consórcio Público e ao serviço;
- VII. Atender, na forma das disposições legais, a prorrogação do horário de trabalho quando exigir o serviço e a juízo do Secretário Executivo;
- VIII. Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.

## **Capítulo II Das Proibições**

**Art. 5º** Ao empregado é especialmente proibido:

- I. Referir-se de modo depreciativo aos superiores ou a seus atos, bem como aos colegas e representantes dos Municípios;
- II. Promover, nas dependências do Consórcio, manifestação de apreço ou desapreço a pessoas ou a entidades, propaganda política ou aliciamento partidário;
- III. Receber propinas, comissões ou vantagens indevidas de qualquer espécie, em razão do emprego;



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

- IV. Fornecer informações que possam comprometer o Consórcio ou os Municípios consorciados;
- V. Executar, durante o expediente, serviços estranhos ao Consórcio, sendo, também, proibido o uso de material do Consórcio para fins particulares;
- VI. Retirar-se do trabalho durante as horas de expediente, sem permissão, ou perturbar os colegas de trabalho com conversas estranhas ao serviço;
- VII. Utilizar-se de aparelhos, equipamentos e veículos do Consórcio no interesse particular próprio ou de terceiros;
- VIII. Ocupar concomitantemente ao emprego do Consórcio qualquer função ou emprego remunerado no serviço público, exceto nos casos de acumulação permitida pela Constituição Federal e mediante comprovada compatibilidade de horários;
- IX. Prestar serviços particulares aos Municípios consorciados, diretamente ou através de interposta pessoa, mediante o recebimento de remuneração ou vantagem, ou exercer atividades incompatíveis com as atividades do Consórcio Público.
- X. Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- XI. Recusar fé a documentos públicos e/ou opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- XII. Cometer a pessoa estranha ao Consórcio Público, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que seja de sua competência ou de seu subordinado;
- XIII. Manter sob sua chefia imediata, cônjuge, companheiro ou parente até segundo grau civil;
- XIV. Participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer comércio, e, nessa qualidade, transacionar com o Consórcio Público;
- XV. Cometer qualquer das condutas tipificadas no art. 482 da CLT;
- XVI. Comparecer no trabalho em estado de embriaguez ou sob efeito de qualquer outra droga capaz de afetar a consciência;



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste-metropolitana de são paulo.

## **TÍTULO III DAS PENALIDADES**

**Art. 6º** São penalidades disciplinares:

- I. Advertência;
- II. Repreensão;
- III. Suspensão;
- IV. Demissão.

**§1º** A pena de advertência será aplicada verbalmente pelo Secretário Executivo, quando o empregado deixar de cumprir os deveres funcionais.

**§2º** A pena de repreensão será aplicada pelo Secretário Executivo quando o empregado for reincidente na falta de cumprimento de seus deveres, devendo ser escrita e anotada em sua ficha funcional e garantido ao empregado o pleno direito de defesa.

**§3º** A pena de suspensão ocorre quando houver dolo, ou culpa na falta de cumprimento dos deveres pelo empregado ou por reincidência na falta de cumprimento de seus deveres pela qual já tenha sido repreendido.

**§4º** A pena de suspensão, aplicada pelo Presidente ou pelo Secretário Executivo, deve ser graduada em períodos de 03 (três), 07 (sete) ou 15 (quinze) dias, conforme a gravidade da infração cometida e dos danos acarretados aos serviços do Consórcio Público.

**§5º** A demissão deve ser aplicada nos casos definidos como falta grave.

**§6º** Na aplicação das penalidades deve ser considerada a vida funcional do empregado, a natureza e gravidade da falta e os danos que dela decorrerem para o Consórcio ou para terceiros.

**§7º** As penalidades de advertência e de repreensão terão seus registros cancelados, após o decurso de três e cinco anos de efetivo exercício, respectivamente, sem efeitos retroativos, se o empregado não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

**§8º** 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 salário ou remuneração, ficando o empregado obrigado a permanecer em serviço.

**§9º** O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

**Art. 7º** Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de empregos ou funções públicas, o servidor será notificado, por intermédio de sua chefia imediata, para



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias contados da ciência e, na hipótese de omissão, adotar procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

- I. Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por três servidores públicos e, simultaneamente, indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- II. Instrução sumária, que compreende indicação, defesa e relatório;
- III. Julgamento.

**§1º** A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

**§2º** A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indiciamento em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se vista do processo na repartição.

**§3º** Apresentada à defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.

**§4º** No prazo de 05 (cinco) dias contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

**§5º** A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro emprego público ou função.

**§6º** Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de disponibilidade em relação aos empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

**§7º** O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

**Art. 8º** Para os efeitos desta Resolução, entende-se por:

f  
2



# cioeste

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

- I. Abandono de emprego público: a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos;
- II. Inassiduidade habitual: a falta ao serviço, sem causa justificada, por cinco dias, intercaladamente, durante o período de doze meses.

**Parágrafo Único.** Na apuração de abandono de emprego ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário, observando-se especialmente que:

- I. A indicação da materialidade dar-se-á:
  - a. Na hipótese de abandono de emprego, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias;
  - b. No caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a cinco dias intercaladamente, durante o período de doze meses.

**Art. 9º** As penalidades disciplinares serão aplicadas:

- I. Pelo Presidente do Consórcio Público, as de suspensão e demissão;
- II. Pelo Secretário Executivo do Consórcio Público, nos casos de advertência e repreensão.

**Art. 10** A ação disciplinar prescreverá:

- I. Em cinco anos, quanto às infrações puníveis com demissão;
- II. Em dois anos, quanto à suspensão;
- III. Em um ano, quanto à repreensão;
- IV. Em cento e oitenta dias, quanto à advertência.

**§1º** O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

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

**§3º** A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição.

**§4º** Interrompido o curso da prescrição, está recomeçará a correr, pelo prazo restante, a partir do dia em que cessar a interrupção.



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

## **TÍTULO IV DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

### **Capítulo I Disposições Gerais**

**Art. 11** A autoridade ou chefia que tiver ciência de irregularidade praticada por qualquer empregado do Consórcio é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado a ampla defesa.

**§1º** As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

**§2º** Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

**§3º** A sindicância será conduzida por Comissão Especial ou Permanente designada pelo Presidente do Consórcio Público, composta por até três servidores, a qual adotará o procedimento sumário, com a indicação da materialidade, instrução e notificação para defesa, e, após a apresentação da defesa, elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos e indicará o respectivo dispositivo legal, remetendo o processo à autoridade competente para julgamento e/ou aplicação da sanção.

**Art. 12** Da sindicância poderá resultar:

- I. Arquivamento do processo;
- II. Aplicação de penalidade de advertência, repreensão ou suspensão;
- III. Instauração de processo disciplinar.

**§1º** O prazo inicial para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado, a critério da autoridade competente.

**§2º** Sempre que o ilícito praticado pelo empregado ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 07 (sete) dias ou de demissão do emprego, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

### **Capítulo II Do Afastamento Preventivo**

**Art. 13** Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do emprego, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo Único** - O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

### **Capítulo III Do Processo Disciplinar**

**Art. 14** O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidades de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do emprego em que se encontre investido.

**§1º** O processo disciplinar será conduzido por comissão processante especial composta de três servidores, designados pela autoridade competente que indicará, dentre eles, o seu presidente.

**§2º** A comissão terá como secretário, servidor designado pelo seu presidente, podendo a designação recair em um dos seus membros.

**§3º** Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

**§4º** A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse do Consórcio.

**§5º** O prazo para conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

**§6º** Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

**§7º** Será assegurado transporte aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

**§8º** As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado, e serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

**Art. 15** O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I. Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;
- II. Inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III. Julgamento.



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

## **Capítulo IV Do inquérito**

**Art. 16** O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

**§1º** Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar como peça informativa da instrução.

**§2º** Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

**§3º** Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

**§4º** É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

**§5º** O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

**§6º** Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

**§7º** As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

**§8º** Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

**§9º** O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

**§10º** As testemunhas serão inquiridas separadamente.

**§11º** Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

**§12º** Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

**§13º** No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

**§14º** O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

**§15º** Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos 01 (um) médico psiquiatra.

**§16º** O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição de laudo pericial.

**Art. 17** Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

**§1º** O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se lhe vista do processo na secretaria do Consórcio.

**§2º** Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte dias).

**§3º** No caso de recusa do indiciado em exarar o ciente na cópia do mandado, a recusa não lhe aproveitará, e o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que procedeu ao ato de citação.

**§4º** O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

**§5º** Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

**§6º** Na hipótese do parágrafo anterior, o prazo para defesa será de dez dias, contados do dia útil seguinte à publicação do edital.

**§7º** Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

**§8º** A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo.



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
deste metropolitana de são paulo.

**Art. 18** Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará 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 ou atenuantes.

**§3º** O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

## **Capítulo V Do julgamento**

**Art. 19** No prazo de vinte dias contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

**§1º** Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

**§2º** Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

**§3º** Reconhecida pela comissão a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

**§4º** Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

**Art. 20** O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

**§1º** Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la, ou isentar o servidor de responsabilidade.

**§2º** Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, o saneamento do processo, com o refazimento dos atos anulados, suprimindo as irregularidades.



# **cioeste**

consórcio intermunicipal da região  
oeste metropolitana de são paulo.

**§3º** O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

**§4º** A autoridade julgadora que der causa à prescrição, será responsabilizada na forma desta Resolução.

**§5º** Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

**Art. 21** O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

## **Capítulo VI Da revisão**

**Art. 22** O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

**§1º** Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do empregado, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

**§2º** No caso de incapacidade mental do empregado, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

**§3º** No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

**§4º** A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

**§5º** O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Presidente do Consórcio que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido a autoridade competente para providenciar a constituição de nova comissão processante, na forma desta Resolução.

**§6º** A revisão correrá em apenso ao processo originário.

**§7º** Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

**§8º** A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

**§9º** Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

**Art. 23** O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

§1º O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

§2º Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do empregado, exceto em relação à destituição do emprego em comissão, que será convertida em exoneração.

§3º Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

## TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 24** Contar-se-ão em dias úteis os prazos previstos nesta Resolução.

**Parágrafo Único** – Para efeito de cômputo de prazo será excluído o dia de início e incluído o dia de vencimento, prorrogando-se para o primeiro dia útil o vencimento que incidir em sábado, domingo ou feriado.

**Art. 25** Esta resolução entra em vigor na data de sua expedição retroagindo seus efeitos à 01/01/2024.

**Art. 26** Publique-se, afixe-se e cumpra-se a presente Resolução.

Barueri, 21 de fevereiro de 2024.

  
**DANILO BARBOSA MACHADO**  
Presidente