



Lei Complementar nº 378
de 23 de fevereiro de 2024.

**DISPÕE SOBRE O PROCESSO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E DE
SINDICÂNCIA, NO ÂMBITO MUNICIPAL
E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O Prefeito do Município de Cordeirópolis, Estado de São Paulo usando das atribuições que lhe são conferidas pela legislação vigente, **faz saber** que **Câmara Municipal de Cordeirópolis** aprovou e ele promulga a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
Seção I – Disposições Gerais

Art. 1º - Esta Lei estabelece normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Municipal de Cordeirópolis, Direta e Indireta, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração.

Art. 2º - A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

Parágrafo Único - Nos processos administrativos e nas sindicâncias serão observados, entre outros, os critérios de:

- I - atuação conforme a lei e o Direito;
- II - atendimento a fins de interesse geral, vedada a renúncia total ou parcial de poderes ou competências, salvo autorização em lei;
- III - objetividade no atendimento do interesse público, vedada a promoção pessoal de agentes ou autoridades;
- IV - atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé;
- V - divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição;
- VI - adequação entre meios e fins, vedada a imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público;
- VII - indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão;

continua



VIII – observância das formalidades essenciais à garantia dos direitos dos administrados;

IX - adoção de formas simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos administrados;

X - garantia dos direitos à comunicação, à apresentação de alegações finais, à produção de provas e à interposição de recursos, nos processos de que possam resultar sanções e nas situações de litígio;

XI - proibição de cobrança de despesas processuais, ressalvadas as previstas em lei;

XII - impulsão, de ofício, do processo administrativo, sem prejuízo da atuação dos interessados;

XIII - interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, vedada aplicação retroativa de nova interpretação.

Art. 3º - Além dos deveres estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são deveres do empregado público:

I - ser assíduo e pontual;

II - cumprir as ordens superiores, desde que observem os princípios da legalidade e razoabilidade;

III - desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;

IV - guardar sigilo sobre os assuntos da repartição e, especialmente, sobre despachos, decisões ou providências;

V – comunicar aos superiores sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento no exercício de suas funções;

VI - tratar com urbanidade, respeito e presteza a população;

VII - providenciar para que esteja sempre em ordem, no assentamento individual, a sua declaração de bens;

VIII - zelar pela economia de material do Município e pela conservação do que for confiado à sua guarda ou utilização;

IX - estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções;

X - proceder à assinatura do recibo do pagamento das férias, imediatamente após o retorno ao trabalho.

Art. 4º - Além das proibições estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao empregado público é proibido:

continua



I - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente na repartição;

II - entreter-se, durante as horas de trabalho, em coisas estranhas a sua função;

III - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;

IV - tratar de interesses particulares na repartição;

V - exercer comércio entre os companheiros de serviço;

VI - referir-se, de modo depreciativo e jocoso, pela imprensa e pelas redes sociais, a colegas de trabalho e a outros funcionários da Prefeitura, extrapolando os limites da liberdade de expressão;

VII - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal;

VIII - praticar atos de sabotagens contra o serviço público;

IX - receber propinas, comissões e vantagens, em razão das atribuições;

X - empregar material, instalações ou equipamentos de serviço público em serviços particulares;

XI – tratar com desrespeito e falta de urbanidade os colegas de trabalho, funcionários da Prefeitura, agentes políticos, incluindo vereadores no exercício de sua função, seja pessoalmente ou através de redes sociais;

XII – tratar com desrespeito, diferença e preconceito as pessoas por sua condição social, econômica, etnia, religião, opção pessoal, desavença pessoal ou familiar.

Art. 5º - O empregado público é responsável por todos os prejuízos que, nessa qualidade, causar à Fazenda Municipal, por dolo ou dolo eventual, devidamente apurados.

Parágrafo Único - Caracteriza-se especialmente a responsabilidade:

I - pela sonegação de valores e objetos confiados à sua guarda ou responsabilidade, ou por não prestar contas, ou por não as tomar, na forma e no prazo estabelecidos nas leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço;

II - pelas faltas, danos, avarias e quaisquer outros prejuízos que sofrerem os bens e os materiais sob sua guarda, ou sujeitos a seu exame ou fiscalização, quando comprovado o dolo ou dolo eventual;

III - por perdas de prazos legais de assuntos sob sua responsabilidade que causem prejuízos ao erário ou às políticas públicas;

continua



Art. 6º - Pelo exercício irregular de suas atribuições, o funcionário responderá civil, penal e administrativamente.

Art. 7º - A responsabilidade civil decorre do procedimento doloso, que importe em prejuízo para a Fazenda Municipal ou para terceiros.

§ 1º - O funcionário será obrigado a repor a importância do prejuízo causado a Fazenda Municipal, em virtude de alcance, desfalque, remissão ou emissão em efetuar recolhimento em entradas nos prazos legais.

§ 2º - Nesses casos, a indenização de prejuízos causados a Fazenda Municipal poderá ser liquidada mediante o desconto em folha, nunca excedente a (décima) 10º parte do vencimento ou remuneração na falta de outros bens que respondam pela indenização.

§ 3º - Tratando-se de danos causados a terceiros, responderá o funcionário perante a Fazenda Municipal, em ação regressiva, proposta depois de transitar em julgado a decisão de última instância que houver condenado a Fazenda a indenizar o terceiro prejudicado.

Art. 8º - A responsabilidade penal será apurada nos termos da legislação federal aplicável.

Art. 9º - O funcionário é administrativamente responsável por seus atos e omissões, perante as autoridades que lhe forem hierarquicamente superiores.

Parágrafo Único - A responsabilidade administrativa não exime o funcionário da responsabilidade civil e/ou penal, no que couber, nem do pagamento da indenização a que ficar obrigado.

Art. 10 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade grave no serviço público determinará a sua apuração imediata, mediante sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado o exercício do direito ao contraditório e ampla defesa.

§ 1º - A apuração de que trata o “*caput*”, será promovida por comissão designada de forma permanente ou temporária, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração.

continua



§ 2º - As sindicâncias e os processos administrativos disciplinares serão realizados preferencialmente por comissão permanente, formada exclusivamente por servidores públicos concursados, podendo ser designada comissão temporária quando houver impedimento dos membros que a compõe.

Art. 11 - As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, devendo:

- I – conter a identificação e o endereço do denunciante, caso não seja funcionário e/ou denúncia anônima;
- II – ser formulada por escrito e, sendo o caso, instruída com elementos que comprovem as alegações;
- III – configurar as alegações fatos típicos que constituam infração disciplinar, improbidade administrativa ou ilícito penal.

§ 1º - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito, a denúncia será arquivada sumariamente, por falta de materialidade.

§ 2º - Poderá o denunciante solicitar o sigilo de seu nome.

Art. 12 - Sempre que o ilícito praticado pelo funcionário público ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 15 (quinze) dias ou de demissão, será obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar ou processo judicial.

Subseção I – Do Afastamento Preventivo

Art. 13 - Como medida preventiva, havendo o risco de que o funcionário público venha a influenciar na apuração dos fatos ou por uma questão de segurança e preservação dos cidadãos, o prefeito municipal poderá, mediante despacho fundamentado:

- I- determinar o afastamento do empregado público acusado do exercício de suas funções por até 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo da remuneração.
- II- designar ao empregado público acusado atividades que não tenham ligação com o ambiente de trabalho e atividades exercidas constantes da apuração, no âmbito da Administração Municipal.

CAPÍTULO II – DAS SANÇÕES

continua



Art. 14 - As sanções, a serem aplicadas por autoridade competente, terão natureza pecuniária ou consistirão em obrigação de fazer ou de não fazer, assegurado sempre o amplo direito à defesa.

Art. 15 - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provirem para o serviço público, as circunstâncias, agravantes e atenuantes, bem como os antecedentes funcionais.

§ 1º - As penas impostas aos servidores municipais serão registradas em prontuário.

§ 2º - O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal da sanção disciplinar.

§ 3º - Será garantido o direito da ampla defesa ao funcionário público.

Art. 16 - São penas disciplinares:

- I - advertência;
- II - multa;
- III - suspensão;
- IV - demissão;
- V – demissão a bem do serviço público.

Art. 17 - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso, respectivamente, de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, se o funcionário público não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo Único - O cancelamento da penalidade não surtirá efeito retroativo.

Art. 18 - As penas disciplinares terão somente os efeitos declarados em lei.

Parágrafo Único - Os efeitos das penas estabelecidas neste estatuto são as seguintes:

- I - A pena de suspensão implica:

continua



a) na perda dos vencimentos ou da remuneração durante o período da suspensão;

b) na perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quanto tenham durado a suspensão;

c) na impossibilidade da promoção no ano abrangido pela suspensão;

I - A pena de demissão importa:

a) na exclusão do funcionário dos quadros do serviço municipal;

b) na impossibilidade de reingresso do demitido ao serviço municipal antes de decorridos cinco anos da aplicação da pena;

II - A pena de demissão qualificada com a nota "a bem do serviço público" importa na exclusão do funcionário e impossibilidade definitiva de seu reingresso nos quadros do serviço público municipal de Cordeirópolis.

Art. 19 - Não poderá ser aplicada a cada funcionário, pela mesma infração mais de uma pena disciplinar.

Parágrafo Único - A infração mais grave absorve as mais leves.

Art. 20 - A pena de advertência será aplicada por escrito em casos de natureza leve e sempre no intuito de aperfeiçoamento profissional do funcionário.

Art. 21 - A pena de suspensão, que não excederá de 90 (noventa) dias, será aplicada nos casos de falta grave, ou reincidência de infração a que foi aplicada a pena de advertência.

Parágrafo único - Quando houver conveniência para o serviço público, a pena de suspensão poderá ser convertida em multa até 50% (cinquenta por cento) por dia do vencimento ou remuneração, obrigado, nesse caso, funcionário a permanecer em serviço.

Art.22 - A pena de multa será aplicada na forma e nos casos expressamente previstos em lei ou regulamento

Art.23 - A demissão será aplicada, após o competente processo disciplinar, nos seguintes casos:

continua



I – prática de crime contra a Administração Pública e ou seus funcionários;
II – abandono do cargo ou emprego público;
III – inassiduidade habitual;
IV – improbidade administrativa;
V – incontinência pública e conduta escandalosa;
VI – insubordinação grave em serviço;
VII – ofensa física em serviço a outro funcionário público ou a particular, salvo em legítima defesa ou defesa de outrem;
VIII – aplicação irregular de dinheiro público;
IX – revelação de segredo apropriado em razão do cargo ou emprego público, que comprometa a ordem pública, segurança pública ou sigilo previsto nas categorias profissionais regulamentadas.
X – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;
XI – acumulação ilegal de cargos, funções ou empregos públicos, inclusive de proventos deles decorrentes, quando eivados de má-fé;
XII – reincidência das faltas penalizadas com suspensão;
XIII – cometimento de assédio moral e/ou sexual, no desempenho de suas funções públicas;
XIV – Outras situações que ensejam justa causa e estejam definidas na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e/ou Estatuto próprio dos servidores, caso estejam enquadrados.

§ 1º - Considera-se abandono do cargo, a ausência do serviço sem justa causa, por mais de trinta dias consecutivos.

§ 2º - Considera-se falta de assiduidade, para os fins deste artigo, a falta ao serviço, durante o período de 12 (doze) meses, por mais de 60 (sessenta) dias, sem justa causa.

Art. 24 - A pena de demissão a bem do serviço público será aplicada ao funcionário que:

a) for convencido de incontinência pública e escandalosa e de vício de jogos proibidos;

b) praticar ato definido como crime contra a administração pública, a fé pública e a Fazenda Pública, ou previsto nas leis relativas à segurança e à defesa nacional;

continua



c) - revelar segredos de que tenha conhecimento em razão do cargo, desde que o faça dolosamente e com prejuízo para a Administração ou particulares;

d) praticar insubordinação grave;

e) lesar o patrimônio ou os cofres públicos;

f) receber ou solicitar propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie, diretamente ou por intermédio de outrem, ainda que fora de suas funções mas em razão delas;

g) exercer advocacia administrativa;

h) apresentar com dolo declaração falsa em matéria de salário-família, sem prejuízo da responsabilidade civil e de procedimento criminal, que no caso couber;

i) praticar ato definido como crime hediondo, tortura, tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, terrorismo e contra o Estado Democrático de Direito;

j) praticar ato definido como crime contra o Sistema Financeiro, ou de lavagem ou ocultação de bens, direitos ou valores;

l) praticar ato definido em lei como de improbidade.

n) praticar ato que configura assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, bem como, praticar crimes contra a Dignidade Sexual.

Art. 25 - O ato de demissão mencionará sempre a causa da penalidade e seu fundamento legal.

Parágrafo Único - Atenta à gravidade de infração, a demissão poderá ser aplicada com a nota "a bem do serviço público".

Art. 26 - Para efeito de graduação das penas disciplinares serão sempre tomadas em conta todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida e as responsabilidades do cargo ocupado pelo infrator.

§ 1º - São circunstâncias atenuantes da infração disciplinar, em especial:
continua



- I - bom desempenho anterior dos deveres profissionais;
- II - a confissão espontânea da infração;
- III - a prestação de serviços considerados relevantes por lei;
- IV - a provocação injusta do superior hierárquico, colega de trabalho ou de usuário de serviço público

§ 2º - São circunstâncias agravantes da infração disciplinar, em especial:

- I - a combinação com outras pessoas para a prática da falta;
- II - o fato de ser cometida durante o cumprimento de pena disciplinar;
- III - acumulações de infrações;
- IV - a reincidência.

§ 3º - A acumulação dar-se-á quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando cometida antes de ter sido punida a anterior.

§ 4º - A reincidência dar-se-á quando a infração é cometida antes de passado um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da pena imposta em consequência da infração anterior.

Art. 27 - Deverão constar do assentamento individual do funcionário todas as penas que lhe forem impostas.

CAPÍTULO III - SINDICÂNCIA E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Seção I – Da Sindicância

Art. 28 - A sindicância, procedimento preliminar apuratório e/ou punitivo, tem por finalidade a verificação sumária de indícios da prática de fato irregular, bem como de sua autoria, para as infrações em que se aplica pena de advertência e suspensão até 30 dias e como peça informativa da instrução de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 1º - Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou demissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

continua



§ 2º - A sindicância será instaurada por determinação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 29 - A Portaria de instauração da sindicância conterá o nome dos membros da comissão permanente de sindicância ou, em caso de impedimento destes, a designação de membros temporários para fins de apuração específica.

§ 1º - São requisitos para a instauração do procedimento:

- I – descritivo detalhado dos fatos objeto da sindicância;
- II - os nomes completos dos membros da Comissão.

§ 2º - Considera-se impedimento para fins do disposto no “***caput***”:

- I – seja o sindicado ocupante de cargo que tenha por exigência nível superior ao do presidente da Comissão Permanente de Sindicância;
- II – possua o sindicado convívio social com membro da comissão de proximidade capaz de influenciar na apuração dos fatos;
- III – seja o sindicado conhecido desafeto de membro da comissão;
- IV – seja o sindicado ligado em grau de subordinação direta ao membro da comissão;

§ 3º - Poderá o membro da comissão se declarar suspeito para fins dos impedimentos de que trata o § 2º deste artigo.

Art. 30 - A sindicância deverá estar concluída, com o relatório final, no prazo de 60 (sessenta) dias úteis, a partir do termo de instalação, prorrogável com base em pedido fundamentado e deferido pela autoridade instauradora.

Art. 31 - Do resultado da sindicância, poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:

- I - advertência escrita;
- II – suspensão de até 30 (trinta) dias.

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza, a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

continua



§ 2º - O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal.

§ 3º - A advertência será aplicada por escrito nos casos de violação de proibição e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§ 4º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e/ou violação das demais disposições legais ou normativas que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão.

Art. 32 - 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 funcionário público não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo Único - O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 33 - A Comissão deverá ouvir, preliminarmente, quando houver, o informante, reduzindo a termo suas declarações, que deverão conter:

- a) dia, hora, local e descrição pormenorizada do evento;
- b) nome e qualificação das pessoas suspeitas de sua autoria;
- c) nome e qualificação das pessoas que o testemunharam ou que possam, de alguma forma, trazer esclarecimentos à apuração do fato;
- d) especificação das características dos bens ou objetos em caso de seu desaparecimento, desvio, danificação ou uso indevido;
- e) em caso de habitualidade de evento, informação sobre se ela resulta de deficiência de pessoal, de precariedade de medidas de segurança ou de controle.

Art. 34 - De posse dessas informações preliminares, deverá a Comissão, sempre que possível, realizar as diligências necessárias para apuração dos fatos, tais como:

- a) proceder a um exame visual do local do evento, lavrando o respectivo termo de diligência;
- b) solicitar as perícias técnicas que se fizerem necessárias;
- c) ouvir as demais pessoas relacionadas com o evento:
 - c.1) a autoridade que solicitou a sindicância, quando conveniente;
 - c.2) o suspeito, se houver;

continua



c.3) os funcionários públicos, os empregados de empresas prestadoras de serviços e/ou os estranhos eventualmente ligados ao fato;

c.4) constar a qualificação do informante, das demais pessoas envolvidas e/ou estranhas ao quadro de pessoal do Município, para apresentação de supostas irregularidades.

d) se utilizar dos demais meios de provas, admitidos em direito, que se façam necessários para elucidação dos fatos.

§ 1º - O prazo para apresentação de defesa prévia será de 10 (dez) dias úteis contados da data da intimação, podendo as declarações do funcionário público, tido como suspeito, serem recebidas como defesa, a seu critério.

§ 2º - Fica assegurando o prazo de 10 (dez) dias úteis para manifestação do sindicado ao final da instrução e antes da emissão de parecer conclusivo.

Art. 35 - É imprescindível que os documentos anexados aos autos da sindicância sejam legíveis e, se possível, originais.

Art. 36 - Os membros da comissão de sindicância, ficarão dispensados de seus serviços ordinários durante o curso dos atos processuais e elaboração do relatório.

Art. 37 - O relatório é a peça final da sindicância e deverá ser apresentado dentro do prazo dez dias, comprovada ou não a existência do fato ou da autoria, devendo sua elaboração ser realizada de forma criteriosa e objetiva, contendo de modo claro e ordenado:

- a) breve relato do fato, desde a sua ocorrência até a instauração da sindicância;
- b) narrativa das medidas efetivamente utilizadas para apurar o fato, nela incluídas as medidas tomadas pela Comissão para sua elucidação;
- c) referência às provas colhidas, com indicação do autor dos fatos;
- d) tipo de sanção que deverá ser aplicada quando constatado a ocorrência de irregularidade.

Art. 38 - A Comissão de Sindicância, após emissão do relatório final, remeterá o mesmo para o Chefe do Poder Executivo, com discriminação das infrações e penalidades, podendo ser solicitado parecer da Procuradoria Municipal, para que esta se pronuncie, quanto a legalidade dos atos realizados no procedimento, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data do recebimento.

continua



§ 1º - O arquivamento da sindicância é de responsabilidade do Chefe do Poder Executivo, sendo os autos remetidos ao prontuário do servidor na Secretaria Municipal de Administração.

§ 2º - O ato do Chefe do Poder Executivo que determinar o arquivamento ou aplicação de penalidade na sindicância será publicado na imprensa oficial do município e deverá indicar:

- I - número da portaria de instalação da sindicância;
- II - a identificação do ato de instauração, com a respectiva data de publicação na imprensa oficial do município.

Art. 39 - Decorrido o prazo do art. 37 desta Lei, sem que seja apresentado relatório ou pedido justificado de prorrogação, acarretará a autoridade que determinou a instauração da sindicância deverá designar novos membros para composição da comissão de sindicância, sem prejuízo de apuração de responsabilidade.

Seção II - Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 40 - O Processo Administrativo Disciplinar obedecerá ao princípio do contraditório, assegurado ao acusado ampla defesa, com a utilização de todos os meios e recursos administrativamente admitidos.

§ 1º - Havendo fato incontrovertido e de autoria conhecida, poderá ser aberto Processo Administrativo Disciplinar independente de prévia sindicância.

§ 2º - O processo administrativo disciplinar somente será instaurada por determinação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 41 - Os autos da sindicância, quando houver, integrarão o respectivo processo como peça informativa da instrução.

Art. 42 - A Portaria de instauração do Processo Administrativo Disciplinar conterá o nome dos membros da comissão permanente de processo administrativo disciplinar ou, em caso de impedimento destes, a designação de membros temporários para fins de apuração específica.

§ 1º - São requisitos para a instauração do procedimento:

continua



I – descritivo detalhado dos fatos objeto do processo administrativo disciplinar;

II - os nomes completos dos membros da Comissão.

§ 2º - Considera-se impedimento para fins do disposto no “**caput**”:

I – seja o sindicado ocupante de cargo que tenha por exigência nível superior ao do presidente da Comissão Permanente de processo administrativo disciplinar;

II – possua o sindicado convívio social com membro da comissão de proximidade capaz de influenciar na apuração dos fatos;

III – seja o processado conhecido desafeto de membro da comissão;

IV – seja o processado ligado em grau de subordinação direta ao membro da comissão;

§ 3º - Poderá o membro da comissão se declarar suspeito para fins dos impedimentos de que trata o § 2º deste artigo.

Art. 43 - A Comissão de Processo Administrativo Disciplinar promoverá audiências para tomada de depoimentos e acareações, podendo promover diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos para a completa elucidação dos fatos.

Art. 44 - Ao funcionário público, fica assegurado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, indicar provas, arrolar testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando houver necessidade de perícia.

§ 1º - O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º - Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independe de conhecimento especial de perito ou for possível a constatação por outros meios.

Art. 45 - As testemunhas poderão ser intimadas a depor pelo presidente da comissão, devendo constar a sua comprovação nos autos.

continua



Parágrafo Único - Se a testemunha for funcionário público o chefe do órgão onde serve será informado do dia e hora marcados para inquirição.

Art. 46 - O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º - Na hipótese de os depoimentos serem contraditórios ou incongruentes, poderá ser procedida a acareações entre os depoentes.

Art. 47 - Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos artigos 43 e 44.

§ 1º - No caso de haver mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, podendo, sempre que houver divergência em declarações sobre fatos ou circunstâncias com prejuízo para a conclusão do processo, ser promovida a acareação entre eles.

§ 2º - Caso haja procurador habilitado o mesmo poderá assistir ao depoimento, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 48 - Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame psicológico ou psiquiátrico.

Parágrafo Único - O incidente de sanidade mental será processado em autos apartado e apenso ao processo principal, após expedição do laudo pericial.

Art. 49 - Tipificada a infração disciplinar, será o funcionário público intimado para apresentar defesa dos fatos imputados e das respectivas provas, sendo-lhe franqueado vistas ao processo independente de requerimento.

§ 1º - O acusado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar sua defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias úteis, assegurando-lhe vistas do processo.

continua



§ 2º - O prazo para defesa contar-se-á a partir da data declarada pelo membro da comissão que fez a citação ou de recebimento de prova inequívoca da ciência do processo.

§ 3º - Far-se-á prova inequívoca da intimação o recebimento de aviso de recebimento pelo correio, assinatura em cópia da intimação, prova testemunhas de que se tomou conhecimento, provas em mídia e outras que comprovem a ciência ao processo.

Art. 50 - O acusado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado, sem prejuízo do prosseguimento do processo administrativo.

Art. 51 - Achando-se o acusado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado na imprensa oficial do município, para apresentar defesa.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da publicação do edital.

Art. 52 - Considerar-se-á revel o acusado que, regulamento citado, não apresentar defesa no prazo legal.

Parágrafo Único - Declarada a revelia a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar se reunirá para deliberar sobre a suficiência das provas constantes dos autos ou a necessidade de se promover coleta de outras provas para conclusão do processo.

Art. 53 - 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 responsabilidade do funcionário público.

§ 2º - Reconhecida a responsabilidade do funcionário público, a comissão indicará o dispositivo legal ou regularmente transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

continua



Art. 54 - O processo administrativo disciplinar, com o relatório da comissão do processo, será remetida à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Art. 55 - O processo administrativo disciplinar deverá estar concluído, com o relatório final, no prazo de 90 (noventa) dias úteis, a partir do termo de instalação, prorrogável com base em pedido fundamentado e deferido pela autoridade instauradora.

Seção III – Do Julgamento

Art. 56 - A decisão em sindicância ou processo administrativo disciplinar caberá ao Prefeito Municipal, que o fará observando o relatório das respectivas comissões e as provas dos autos.

§ 1º - A pena de demissão caberá somente ao Prefeito Municipal.

§ 2º - Poderá o Prefeito Municipal, antes de ratificar o relatório final pela demissão, solicitar esclarecimentos que entender necessário para dirimir eventuais dúvidas.

§ 3º - Reconhecida pela comissão a ausência de autoria, materialidade ou a inocência do funcionário público, o prefeito municipal determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária as provas dos autos.

§ 4º - Havendo dúvidas ou, não restando cabalmente comprovado nos autos a real responsabilidade do funcionário público, não poderá ser aplicada a pena de demissão.

Art. 57 - Salvo quando contrário às provas nos autos, o julgamento acatará o relatório da comissão.

Parágrafo Único - Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o funcionário público de responsabilidade.

Art. 58 - Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra autoridade de hierarquia superior declarará a sua

continua



nulidade, total ou parcial, e ordenará o retorno do processo administrativo disciplinar para a comissão de sindicância ou processo administrativo para revisão e saneamento do processo.

Parágrafo Único - O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

Art. 59 - Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do funcionário público.

Art. 60 - Pedido de demissão pelo funcionário público que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar suspenderá o processo até decisão sobre a possibilidade ou não de seu deferimento.

§ 1º - A comissão de processo administrativo disciplinar deverá, no prazo de até 05 (cinco) dias do recebimento do pedido de demissão, elaborar relatório simplificado da situação do processo e remetê-lo para análise da Procuradoria Jurídica, que emitirá parecer sobre a possibilidade ou não de deferimento.

§ 2º - Na análise do pedido deverá a Procuradoria Jurídica se manifestar sobre eventual prejuízo para o alcance da punição possível e, se for o caso, com recomendação de acolhimento ou não do pedido.

§ 3º - Com as devidas análises o processo deverá ser enviado ao Prefeito Municipal, a quem caberá a decisão pelo deferimento ou não do pedido de demissão.

Seção IV – Da Revisão do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 61 - O processo administrativo 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.

Art. 62 - No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 63. - A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

continua



Art. 64 - O requerimento de revisão do processo administrativo disciplinar será dirigido ao Prefeito Municipal, se autorizar a revisão, designará nova comissão de processo disciplinar.

Parágrafo Único - Os funcionários que compuseram a comissão que aplicou a penalidade não poderão integrar a comissão designada para revisão.

Art. 65 - A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo Único - Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 66 - A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias úteis para a conclusão dos trabalhos.

Art. 67 - Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couberem, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo administrativo disciplinar.

Art. 68 - A revisão será julgada pela autoridade que aplicou a penalidade, nos termos desta lei.

Art. 69 - Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do funcionário público.

Parágrafo Único - Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

Seção V – Da Prescrição

Art. 70 - A ação disciplinar prescreverá:

- I – Em 5 (cinco) anos para aplicação de pena de demissão;
- II – Em 2 (dois) anos, para aplicação das penas de advertência, multa e suspensão.

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr:

- I - do dia em que a falta for cometida;

continua



II - do dia em que tenha cessado a continuação ou a permanência, nas faltas continuadas ou permanentes.

§ 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 administrativo disciplinar interrompe a prescrição.

§ 4º - Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

CAPÍTULO IV - DA COMISSÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES E DE SINDICÂNCIA

Art. 71 - Fica criada a gratificação de atividade para participação em Comissão de Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância, aos servidores públicos municipais efetivos, exercentes de mandato de membro da Comissão de Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância da Prefeitura Municipal de Cordeirópolis.

Art. 72 - A Comissão de Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância atuará de forma permanente e será composta por membros titulares dentre funcionários do quadro funcional da Administração.

§ 1º - Para cada sindicância e/ou processo administrativo disciplinar haverá a designação do Presidente, do Relator e do Revisor em sistema de alternância entre os membros da Comissão.

§ 2º - Caso haja a necessidade de substituição por um dos suplentes, este exercerá a atividade do substituído.

§ 3º - Serão ainda indicados três suplentes que substituirão os membros titulares em suas ausências e impedimentos.

Art. 73 - Os membros titulares da Comissão de Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância da Prefeitura Municipal de Cordeirópolis receberão gratificação mensal no valor de R\$ 884,25 (oitocentos e oitenta e quatro e vinte e cinco centavos), sendo que, a gratificação instituída por esta lei terá seu valor reajustado na mesma data e no mesmo percentual definidos para a revisão geral anual dos servidores públicos.

continua



§ 1º - Os membros suplentes serão remunerados somente em caso de substituição do titular, cabendo a eles gratificação no montante de 50% (cinquenta por cento) do valor definido no “**caput**” se a substituição for em período de até quinze dias e integral se o período for superior a quinze dias.

§ 2º - Para ter direito a gratificação de que trata o § 1º, o substituto deverá comprovar efetiva atuação em sindicância durante o período de substituição.

§ 3º - Havendo a substituição pelo suplente o titular perderá o direito ao recebimento da gratificação de que trata o caput na mesma proporção definida no § 1º.

§ 4º - Os responsáveis pela Coordenação dos Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância, mesmo não fazendo parte direta da Comissão, se forem funcionários comissionados, farão juz ao valor mensal da comissão.

Art. 74 - A Comissão de Processos Administrativos Disciplinares e de Sindicância atuará para cada processo administrativo disciplinar ou sindicância com três membros, sendo eles designados para cada procedimento.

Parágrafo único - No ato de designação da comissão de processo disciplinar deverá conter a função de cada um dos membros.

Art. 75 - Não terá direito a percepção da gratificação, pelo prazo de seu afastamento, o membro titular que estiver ausente por qualquer motivo, mesmo sendo esse período remunerado, como férias, licença para tratamento de saúde e outros, uma vez que o recebimento desta vantagem se vincula à sua efetiva participação na comissão para o qual foi designado.

Art. 76 - Não se considera alteração unilateral a determinação da Administração Pública para que o respectivo funcionário deixe de exercer as atribuições descritas na presente lei, deixando de receber a gratificação prevista em lei.

Parágrafo Único - A alteração tratada no “**caput**”, com ou sem justo motivo, não assegura ao funcionário o direito à manutenção da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício das atribuições.

Art. 77 - As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão por conta de dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.

continua



Art. 78 - Esta Lei Complementar não se aplica aos funcionários públicos municipais que são regidos por Estatuto próprio, aplicando-se a eles as disposições do referido Estatuto, salvo naquilo que não for regulamentado ou dispor de forma contrária.

Art. 79 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições anteriores em contrário, em especial a Lei Complementar n.º 255/2017 e Lei Ordinária n.º 3220/2021, surtindo seus efeitos a partir de sua publicação, sendo que todos os processos administrativos disciplinares ou sindicâncias em andamento que não estejam em fase de elaboração de relatório final, deverão ser adequados à presente lei.

Prefeitura Municipal de Cordeirópolis, aos 23 de fevereiro de 2024, 126 do Distrito e 77 do Município.

**José Adinan Ortolan
Prefeito Municipal de Cordeirópolis**

Registrada e arquivada na Secretaria Municipal de Justiça e Cidadania, em 23 de fevereiro de 2024.

**Sandra Cristina dos Santos
Secretária Municipal de Justiça e Cidadania**