

LEI MUNICIPAL Nº. 4763, DE 04 DE AGOSTO DE 2009

Institui o regime disciplinar dos empregados públicos do Departamento de Água e Esgotos de Bagé e dá outras providências.

LUÍS EDUARDO COLOMBO, Prefeito Municipal de Bagé, Estado do Rio Grande do Sul,

FAÇO SABER que a Câmara de Vereadores de Bagé, **APROVOU** e eu **SANCIONO** a seguinte

LEI:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei regula o regime disciplinar dos empregados públicos do Departamento de Água e Esgotos de Bagé – DAEB.

Art. 2º Entende-se por empregado público todo aquele que possui relação laboral regida pelas Leis Municipais nºs 4.154 de 14 de junho de 2004, 2.473 de 27 de janeiro de 1988 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

TÍTULO II

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DOS DEVERES

Art. 3º São deveres do empregado público:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do emprego público;
- II - ser assíduo e pontual ao serviço;
- III - usar de discrição e guardar sigilo sobre assuntos da Autarquia;
- IV - tratar com urbanidade as partes, atendendo-as sem preferências pessoais;
- V - desempenhar, pessoalmente, com zelo e presteza os encargos que lhe competirem e os trabalhos que lhe forem incumbidos dentro de suas atribuições;
- VI - ser leal às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

VII - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, legais e regulamentares;

VIII - representar ou comunicar ao seu chefe imediato irregularidades de que tiver conhecimento nas superintendências, departamentos ou setores em que servir;

IX - respeitar e acatar seus superiores hierárquicos e obedecer suas ordens, exceto quando manifestamente ilegais;

X - freqüentar cursos legalmente instituídos, para seu aperfeiçoamento e especialização;

XI - providenciar para que esteja sempre em dia no seu assentamento individual a sua declaração de família, residência e documentação pessoal ou habilitações exigidas para o desempenho do emprego público;

XII - manter espírito de cooperação e solidariedade com os colegas de trabalho;

XIII - manter coleção atualizada de leis, regulamentos e demais normas necessárias ao desempenho de suas atribuições;

XIV - zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;

XV - apresentar-se ao serviço convenientemente trajado ou uniformizado e quando for o caso, fazer uso do uniforme somente a trabalho;

XVI - sugerir providências tendentes ao aperfeiçoamento do serviço;

XVII - atender preferencial e prontamente:

a) requisições destinadas à defesa da Fazenda Municipal;

b) pedidos de certidões para fins de direito;

c) pedidos de informações da Câmara Municipal;

d) diligências e pedidos solicitados por comissão de sindicância e processo administrativo disciplinar;

e) deprecados judiciais;

XVIII - o uso do crachá ponto deve ser pessoal e intransferível.

Parágrafo único. Será considerado como co-autor o superior hierárquico que, recebendo denúncia ou representação a respeito de irregularidades no serviço ou de faltas cometidas por empregado subordinado, deixar de tomar as providências necessárias à sua apuração.

CAPÍTULO II

DAS PROIBIÇÕES

Art. 4º Ao empregado é proibido:

I - referir-se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades e a atos administrativos, podendo porém, em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço;

II - retirar, modificar ou substituir, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente no Departamento;

III - entreter-se durante as horas de trabalho em palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

IV - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificável;

V - retirar-se do recinto de trabalho durante as horas de expediente, sem prévia licença do seu superior imediato;

VI - manter sob sua chefia imediata, encargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o 2º grau civil;

VII - ingerir bebidas alcoólicas durante o horário de trabalho ou apresentar-se alcoolizado ao serviço, bem como qualquer outra substância entorpecente;

VIII - atender pessoas estranhas no setor de trabalho, para tratar de assuntos particulares;

IX - promover manifestações de apreço ou desapreço dentro do Departamento ou se tornar solidário a elas;

X - entregar-se a atividades político-partidárias nas horas e locais de trabalho;

XI - desviar ou empregar quaisquer bens do Departamento em atividades particulares, políticas, sociais e religiosas;

XII - valer-se do emprego para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade ou função pública;

XIII - praticar a usura;

XIV - opor resistência injustificada ao andamento de documento, processo ou execução de serviço;

XV - coagir ou aliciar subordinados com objetivos político-partidários;

XVI - recusar-se de atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;

XVII - receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XVIII - valer-se de sua qualidade de empregado para desempenhar atividades estranhas às funções ou para lograr direta ou indiretamente qualquer proveito;

XIX - cometer a pessoas estranhas à repartição fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargos que competir a si ou a seus subordinados;

XX - recusar fé a documentos públicos;

XXI - proceder com desídia ou improbidade.

CAPÍTULO III DA RESPONSABILIDADE

Art. 5º Pelo exercício irregular de suas atribuições, o empregado responde civil, penal e administrativamente.

Art. 6º A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo que importe em prejuízo ao Erário Público ou de terceiros.

§ 1º O ressarcimento do prejuízo causado ao Erário Público, no que exceder aos limites da caução e na falta de outros bens que respondam pela indenização, será liquidado mediante desconto autorizado pelo empregado na totalidade ou através de parcelas mensais que não excedam a 10% do vencimento ou remuneração, no limite máximo da consignação em folha de 70% dos vencimentos brutos.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiro, apurada a culpabilidade do empregado público responderá o empregado perante o Erário Municipal através de composição amigável ou em ação regressiva.

§ 3º Não sendo possível a composição amigável, o(a) Diretor(a) Geral designará um representante legal para ajuizar a ação regressiva no prazo de sessenta 60 (sessenta) dias da data em que transitar em julgado a condenação imposta.

§ 4º A não observância, por ação ou omissão, do disposto no parágrafo anterior, apurada em processo regular, constitui falta de exação no cumprimento do dever.

Art. 7º A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas na qualidade de empregado.

Art. 8º A responsabilidade administrativa resulta de atos comissivos ou omissivos praticados no desempenho do emprego, cargo ou função.

Art. 9º As cominações civis, penais e disciplinares poderão acumular-se, sendo umas e outras independentes entre si, bem como as instâncias civis, penais e administrativas.

CAPÍTULO IV DAS PENAS E SUA APLICAÇÃO

Art. 10. São penalidades disciplinares:

I - Advertência;

II - Suspensão;

III - Destituição da Função Gratificada ou Cargo em Comissão;

IV – Demissão.

Art. 11. 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 ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 1º A destituição da função gratificada será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão ou demissão.

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

Art. 12. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação das proibições constantes no art. 4º, incisos I, II, III, IV, V, VI, IX, XIV, XV, XVI, XIX, XX e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 13. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder a 30 (tinta) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 10 (dez) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação .

§ 2º 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. 14. 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.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 15. A Demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da CLT;
- II - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- III - abandono de emprego;
- IV - crime contra a administração pública;

V - ofensa física em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VI - transgressão dos incisos XII, XIII, XVII e XXI do art. 4º;

VII - inassiduidade habitual;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos.

Art. 16. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade que tiver ciência da irregularidade, notificará o empregado, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de 10 (dez) dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará 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 empregados públicos, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do empregado, e a materialidade pela descrição dos cargos, 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 3 (três) dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do empregado público indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de 5 (cinco) dias, apresentar defesa escrita, assegurando-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 49 e 50.

§ 3º Apresentada à defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado, 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 5 (cinco) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 5º A opção pelo empregado até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão ou destituição dos cargos, 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 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão determinando a instauração do processo, admitida a sua prorrogação por até 15 (quinze) dias, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos II e III desta Lei.

Art. 17. Configura abandono de emprego a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Art. 18. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 19. Na apuração de abandono de emprego ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 16, 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 empregado 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 sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses.

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento.

Art. 20. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I – pelo(a) Diretor(a) Geral do Departamento de Água e Esgotos de Bagé - DAEB, em qualquer caso quando se tratar de servidor vinculado à Autarquia;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior àquelas mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão até 30 (trinta) dias;

III - pelos Diretores de Departamentos e ou Chefes de Setor nos casos de advertência;

IV - pela autoridade que houver feito à nomeação, quando se tratar de destituição de função gratificada.

§ 1º A aplicação da penalidade e respectivas circunstâncias servirão de orientação para adoção de medidas preventivas e aptas a implementar a melhoria dos procedimentos administrativos.

Art. 21. A aplicação da sanção disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, disponibilidade e destituição de função gratificada;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (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, até a decisão final proferida por autoridade competente.

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

TÍTULO III

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22. A Autoridade da Autarquia que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

§ 1º Para defender o sindicado ou indiciado sem advogado ou revel, a autoridade instauradora do processo ou presidente da comissão, designará um defensor dativo, preferencialmente, dentre os servidores do quadro.

§ 2º O defensor dativo, quando servidor, deverá ter nível de escolaridade igual ou superior, bem como cargo ou emprego superior ou de mesmo nível ao do sindicado ou indiciado.

§ 3º Quando o defensor dativo nomeado for advogado, este terá direito a uma unidade de referência padrão municipal – URP a título de honorários por servidor defendido, pagos pelo DAEB.

Art. 23. A Direção Geral do Departamento de Água e Esgotos de Bagé - DAEB, constituirá, através de portaria, comissões permanentes de Sindicância e Processo Administrativo por período de 01 (um) ano, permitida a recondução.

Art. 24. Cada comissão será composta por 03 (três) membros, empregados públicos, sendo os presidentes nomeados na portaria de constituição das comissões, que deverão ser ocupantes de cargos efetivos superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do sindicado ou indiciado.

Parágrafo único. A Comissão terá como secretário empregado designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

Art. 25. Os empregados públicos nomeados na Portaria de constituição das comissões permanentes, como Presidentes perceberão a função gratificada de Presidente de Comissão Permanente - FG 04, e aos demais membros - FG 03.

Parágrafo único. Ao art. 30 da Lei nº 4.154 de 14 de junho de 2004, ficam acrescidas as seguintes funções gratificadas:

FUNÇÃO	QUANTIDADE	FG
Presidente de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar	01	FG4
Presidente de Comissão Permanente de Sindicância	01	FG4
Membro de Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância	04	FG3

Art. 26. As Comissões exercerão suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

§ 1º Os membros das comissões dedicarão tempo integral ao encargo até a apresentação do relatório.

§ 2º As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 27. 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.

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

Art. 28. As irregularidades e as infrações funcionais serão apuradas por meio de:

I - Sindicância, nos casos das penas disciplinares de advertência ou suspensão de até 10 (dez) dias, mesmo sem indicação de autoria.

II - Processo Administrativo, quando a gravidade da ação ou omissão torne o autor passível das penas disciplinares de suspensão de 11 (onze) a 30 (trinta) dias, destituição da função gratificada e demissão, ou ainda, quando na sindicância ficar comprovada a ocorrência de irregularidades ou falta funcional grave.

Art. 29. A Direção Geral do Departamento de Água e Esgotos de Bagé é competente para, no âmbito do ente sob sua chefia, determinar a realização de sindicância, de forma sumária, a qual deverá ser concluída no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, podendo ser prorrogada por até igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 30. Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 10 (dez) dias;

III - instauração de processo administrativo disciplinar.

Art. 31. Sempre que o ilícito praticado pelo empregado ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 10 (dez) dias, destituição de função gratificada ou demissão, será obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar.

Art. 32. Poderão as comissões em seus relatórios sugerir providências tendentes a evitar a reprodução de fatos semelhantes ao que originou o processo, bem como quaisquer outras que lhes pareçam no interesse do serviço público.

Art. 33. Apresentado o relatório, as comissões ficarão à disposição da autoridade que houver mandado instaurar o procedimento para qualquer esclarecimento ou providência julgada necessária.

Art. 34. Quando a aplicação da penalidade não for, em última análise, da alçada da Direção Geral do DAEB, esta encaminhará o processo ao Prefeito, sugerindo a medida necessária.

CAPÍTULO II

DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 35. 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 60 (sessenta) 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 DA SINDICÂNCIA

Art. 36. A sindicância se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação da respectiva Portaria que deverá indicar a comissão permanente e simultaneamente a materialidade da transgressão objeto da apuração, bem como a autoria se conhecida;

II - instrução sumária, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 37. O sindicado será citado para ser ouvido no prazo de máximo de 03 (três) dias úteis, contados da publicação da Portaria de instauração da sindicância.

Art. 38. O sindicado, dentro do prazo de 3 (três) dias após o interrogatório, poderá requerer diligência, produzir prova documental e arrolar até o máximo de 5 (cinco) testemunhas.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente, se possível no mesmo dia, ouvindo-se previamente, as apresentadas pelo denunciante; a seguir, as indicadas pela comissão e, por último, as arroladas pelo sindicado.

§ 2º Se as testemunhas da defesa não forem encontradas e o sindicado, dentro de 3 (três) dias não indicar outras em substituição, prosseguir-se-á nos demais termos do processo.

Art. 39. Ultimada a instrução da sindicância, intimar-se-á o sindicado ou seu defensor para, no prazo de 08 (oito) dias apresentar defesa por escrito, sendo-lhe facultado o exame do processo em mãos do secretário.

Parágrafo único. Havendo dois ou mais sindicados, o prazo para defesa será comum e em dobro.

Art. 40. Esgotado o prazo para defesa, a comissão apresentará o seu relatório no prazo de 10 (dez) dias à autoridade competente.

§ 1º A autoridade, de posse do relatório da sindicância, acompanhado dos elementos que instruírem o processo, decidirá, no prazo de 20 (vinte) dias, pelo arquivamento do processo, pela aplicação da penalidade cabível ou pela instauração de processo administrativo disciplinar, ressalvado o disposto no art. 33.

§ 2º A autoridade julgadora promoverá a publicação da decisão no átrio e mural da Autarquia, expedirá os atos decorrentes do julgamento e determinará as providências necessárias a sua execução.

§ 3º Cumprido o disposto no parágrafo anterior, dar-se-á ciência da solução do processo ao autor da representação e à comissão, procedendo-se, após, ao seu arquivamento.

CAPÍTULO IV DO PROCESSO DISCIPLINAR

Seção I

Das disposições gerais

Art. 41. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do empregado público por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do emprego ou função em que se encontre investido.

Art. 42. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação da respectiva Portaria que deverá indicar a comissão permanente e simultaneamente a materialidade da transgressão objeto da apuração, bem como a autoria;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 43. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá a 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato previsto no art. 42, I, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

Parágrafo único. As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção II

Do Inquérito Administrativo

Subseção I

Das Disposições Gerais

Art. 44. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 45. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese do 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.

Art. 46. Na fase do inquérito, a comissão promoverá o interrogatório, 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.

Art. 47. É assegurado ao empregado 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.

§ 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 independer de conhecimento especial de perito.

Subseção II

Dos atos e termos processuais

Art. 48. O Presidente da comissão, ao instalar os trabalhos, autuará a portaria e demais peças existentes e designará dia, hora e local para a audiência inicial, citando o indiciado para interrogatório e acompanhamento do processo.

§ 1º A citação do indiciado será feita, pessoalmente ou por via postal, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis da data marcada para a audiência, e conterà dia, hora, local e a tipificação da infração que lhe é imputada.

§ 2º A citação pessoal, as intimações e as notificações serão feitas, em regra, pelo secretário ou membro da comissão, apresentando ao destinatário o instrumento correspondente em duas vias para que, retendo uma delas, passe recibo devidamente datado na outra.

§ 3º Quando o indiciado comparecer voluntariamente junta à comissão, será dado como citado.

Art. 49. 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.

Art. 50. Feita a citação e não comparecendo o indiciado, o processo seguirá à revelia, devendo ser observado o disposto no parágrafo único do art. 22.

Art. 51. O indiciado, dentro de 5 (cinco) dias úteis após o interrogatório, poderá requerer diligências, produzir prova documental e arrolar testemunhas, até o máximo de 8 (oito).

Parágrafo único. Se as testemunhas da defesa não forem encontradas e o indiciado, dentro de 3 (três) dias não indicar outras em substituição, prosseguir-se-á nos demais termos do processo.

Art. 52. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente, se possível no mesmo dia, ouvindo-se previamente, as apresentadas pelo denunciante; a seguir, as indicadas pela comissão e, por último, as arroladas pelo indiciado.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou divergentes entre si, proceder-se-á a acareação entre os depoentes, a critério da comissão.

Art. 53. 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.

Parágrafo único. 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.

Art. 54. 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 um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 55. Ultimada a instrução do processo, intimar-se-á o indiciado ou seu defensor para, no prazo de 10 (dez) dias, contados da intimação, apresentar defesa por escrito, sendo-lhe facultado o exame do processo em mãos do secretário.

Parágrafo único. Havendo dois ou mais indiciados, o prazo para defesa será comum e em dobro.

Art. 56. Esgotado o prazo de 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 empregado.

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

Art. 57. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

Seção III

Do Julgamento

Art. 58. No prazo de 30 (trinta) 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 Reconhecida pela comissão à inocência do empregado, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

§ 3º A autoridade julgadora promoverá a publicação da decisão no átrio e mural da Autarquia, expedirá os atos decorrentes do julgamento e determinará as providências necessárias a sua execução.

§ 4º Cumprido o disposto no parágrafo anterior, dar-se-á ciência da solução do processo ao autor da representação e à comissão, procedendo-se, após, ao seu arquivamento.

Art. 59. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

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 servidor de responsabilidade.

Art. 60. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a instauração de novo processo.

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

Art. 61. Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do empregado.

Art. 62. 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. 63. O empregado público que responder a processo disciplinar só poderá ser demitido a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Art. 64. Serão assegurados transporte e diárias:

I - ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - ao presidente e demais membros da comissão, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção IV

Da Revisão do Processo

Art. 65. 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.

Art. 66. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 67. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 68. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao(a) Diretor(a) Geral do Departamento ou autoridade equivalente.

Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão para proceder-se a revisão.

Art. 69. 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. 70. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 71. Aplica-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 72. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

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

Art. 73. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos ao empregado público.

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

Art. 74. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal, 04 de agosto de 2009.

LUÍS EDUARDO COLOMBO
Prefeito Municipal

ISABEL AYDOS
Diretora do DAEB

Registre-se e Publique-se.