

ATO EXECUTIVO Nº 252/2019

O PRESIDENTE DA COMPANHIA MUNICIPAL DE TRÂNSITO E URBANIZAÇÃO DE LONDRINA – CMTU-LD, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, de conformidade com a Lei nº 5.496/93;

Considerando a aprovação do novo Regimento Disciplinar na 55ª Reunião Ordinário do Conselho de Administração da CMTU-LD, de 06/08/2019;

Considerando o que fora debatido e adequado junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Urbanização do Estado do Paraná – SindiUrbano;

Publicado no quadro próprio de editais nesta CMTU-LD, na Rua Prof. João Cândido, 1213 no período de 09/12/19 a 19/12/19



RESOLVE:

Art. 1º. PUBLICAR o Regimento Disciplinar dos Empregados Públicos da Companhia Municipal de Trânsito e Urbanização de Londrina – CMTU-LD.

Art. 2º. Este ato entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Londrina, 06 de Dezembro de 2019.



MARCELO BALDASSARRE CORTEZ
DIRETOR PRESIDENTE



REGIMENTO DISCIPLINAR DOS EMPREGADOS PÚBLICOS DA COMPANHIA MUNICIPAL DE TRÂNSITO E URBANIZAÇÃO DE LONDRINA – CMTU-LD

Título I

Do Regime Disciplinar

Capítulo I

Dos Deveres

Art. 1º. São deveres do empregado da CMTU-LD:

- I – exercer com zelo e dedicação as atribuições do emprego;
- II - ser leal à Companhia;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
- VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo, emprego ou função ao conhecimento do Diretor Presidente;
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assuntos confidenciais e estratégicos da Companhia;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.



Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Capítulo II

Das Proibições

Art. 2º. Ao empregado da Companhia é proibido:

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

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da Companhia;

VI - cometer a pessoa estranha à Companhia, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado

X - valer-se do emprego para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da função pública;

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;



XII - receber quantia, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - proceder de forma desidiosa;

XIV - utilizar pessoal ou recursos materiais da Companhia em serviços ou atividades particulares;

XV - cometer a outro empregado atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVI - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

Capítulo III

Da Acumulação

Art. 3º. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

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

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

§ 3º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 4º. O empregado não poderá exercer mais de um cargo em comissão nem ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva, exceto no caso de, sendo nomeado interinamente em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, opte pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.



§ 1º O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como quaisquer empresas ou entidades em que o Município, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser legislação específica.

§ 2º Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, o Diretor Presidente notificará o empregado para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência, e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata.

§ 3º Caso o empregado apresente opção por um dos cargos e providencie sua exoneração do outro, comprovando documentalmente tal ato, em tempo hábil, não haverá irregularidade a demandar a abertura de processo administrativo disciplinar.

Art. 5º. O empregado vinculado ao regime deste Regimento, que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

Capítulo IV

Das Responsabilidades

Art. 6º. O empregado responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 7º. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao patrimônio da Companhia ou a terceiros.

§ 1º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o empregado perante a Companhia, em ação regressiva.



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

Art. 8º. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao empregado, nessa qualidade.

Art. 9º. A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do emprego, cargo ou função.

Art. 10. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 11. A responsabilidade administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 12. Nenhum empregado poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crime ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.

Capítulo V

Das Penalidades

Art. 13. São penalidades disciplinares:

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – demissão;
- IV – destituição de cargo em comissão;
- V – destituição de função gratificada.



Art. 14. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, observadas as orientações da Lei 13.655/2018.

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

Art. 15. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 2º, incisos I a IX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 16. 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 de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o empregado que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Art. 17. 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 empregado não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

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

Art. 18. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crimes contra a administração pública, tipificados no Título XI do Código Penal;
- II - abandono de emprego, cargo ou função;
- III - inassiduidade habitual;



IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta inapropriada na Companhia, ou que afete a imagem desta perante a opinião pública.

VI - insubordinação grave em serviço;

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

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do emprego, cargo ou função;

X - lesão aos cofres e/ou dilapidação do patrimônio público;

XI - corrupção, conforme dispõem os artigos 317 e 333 do Código Penal;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII – transgressão dos incisos X a XVI do artigo 2º;

XIV – caracterização de qualquer causa prevista no art. 482, da CLT.

Art. 19. A destituição de cargo em comissão ou de função gratificada será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Art. 20. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 18, implica ajuizamento pela Companhia de ação civil para recuperação dos valores, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 21. Configura abandono de cargo a ausência intencional do empregado ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 22. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 23. As penalidades disciplinares serão aplicadas pelo Diretor Presidente.



Art. 24. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, destituição de cargo em comissão ou 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 pelo Diretor Presidente.

§ 2º A abertura de Sindicância ou a instauração de Processo Administrativo Disciplinar interrompe a prescrição, até o tempo definido no Regimento para sua conclusão ou até a decisão final proferida pelo Diretor Presidente, valendo o que ocorrer primeiro.

§ 3º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

§ 4º São causas de interrupção do prazo prescricional as ocasiões em que, por força da CLT, o contrato de trabalho da pessoa investigada em Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar esteja suspenso ou interrompido.

Título II

Do Processo Administrativo

Capítulo I

Disposições Gerais

Art. 25. Ao ter ciência de irregularidade na Companhia e/ou violação das proibições e deveres funcionais previstos neste regulamento, o Diretor Presidente é obrigado a promover a sua apuração imediata, mediante Procedimento Sumário, Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Parágrafo único. Recebida a comunicação de ato ou fato ensejador de instauração de Procedimento Sumário, Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, caso o Diretor Presidente não exercite o seu dever de ofício, deverá motivar as razões para não tê-lo feito.



Art. 26. 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. 27. O Diretor Presidente, provocado por denúncia anônima, pode adotar procedimento de investigação preliminar, com prudência e discrição, sem formação de processo ou procedimento, destinado a conferir a plausibilidade dos fatos nela denunciadas.

Parágrafo único. Acaso encontrados elementos de verossimilhança, poderá o Diretor Presidente formalizar a abertura de Procedimento Sumário, Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, desde que mantendo completa desvinculação desse procedimento em relação à denúncia anônima, ou seja, desde que baseado nos elementos verificados pela ação preliminar da própria Companhia.

Capítulo II

Da Investigação Preliminar

Art. 28. Poderá ser instaurada Investigação Preliminar quando o Diretor Presidente tiver notícia de irregularidade.

§ 1º A Investigação Preliminar constitui-se em verificação prévia, com o objetivo de coletar elementos indiciários quanto à materialidade e/ou autoria de suposta irregularidade, de forma a subsidiar a decisão do Diretor Presidente pela instauração de procedimento sumário, sindicância, de processo administrativo disciplinar ou arquivamento dos autos.

§ 2º Em razão da característica inquisitorial da Investigação Preliminar:

I - não será aplicável o princípio contraditório e da ampla defesa;

II - ela poderá ser sigilosa;

III - não é obrigatória sua abertura previamente ao Procedimento Sumário, à Sindicância ou ao Processo Administrativo Disciplinar.



§ 3º O Diretor Presidente poderá designar um ou mais empregados para proceder aos trabalhos apuratórios na Investigação Preliminar.

§ 4º A comissão ou o investigador buscarão elementos indiciários, de forma semelhante à instrução da Sindicância e PAD, prevista no Capítulo VI – Do Procedimento.

§ 5º Ao final dos trabalhos apuratórios, deverá ser apresentado relatório final à autoridade instauradora, sugerindo:

I - a instauração de Procedimento Sumário, Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar;

II - o arquivamento dos autos.

§ 6º A abertura de Investigação Preliminar não suspende o curso da prescrição.

§ 7º Em caso de abertura de Procedimento Sumário, Sindicância ou de instauração de Processo Administrativo Disciplinar, os autos da Investigação Preliminar servirão como peça informativa.

Capítulo III

Do Afastamento Preventivo

Art. 29. Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo administrativo poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, 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 IV

Do Procedimento Sumário

Art. 30. A apuração poderá ser efetuada de modo sumário, se o caso configurado for passível de aplicação de advertência, quando a falta for confessada ou haver prova documental inequívoca, desenvolvendo-se nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois empregados que não estejam em período de experiência, 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 servidor, e a materialidade pela descrição da infração cometida.

§ 2º A comissão lavrará, até 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 indiciado para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo.

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal transgredido e remeterá o processo ao Diretor Presidente, para julgamento.

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

§ 5º O prazo para a conclusão do Procedimento 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.

§ 6º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições constantes no Capítulo VII.



§ 7º Verificada em qualquer fase do procedimento sumário a necessidade de uma instrução mais ampla, a Comissão elaborará relatório final sugerindo ao Diretor Presidente a conversão do feito em Sindicância ou PAD.

Capítulo V

Da Sindicância

Art. 31. A Sindicância é a modalidade de processo administrativo que visa à apuração de irregularidades cuja penalidade aplicável seja de advertência ou suspensão de até 10 (dez) dias.

§ 1º A abertura de Sindicância é ato privativo do Diretor Presidente.

§ 2º 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. 32. O prazo para conclusão da Sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério do Diretor Presidente.

Art. 33. Caso a comissão processante verifique, em qualquer fase do processo, a possibilidade de aplicação de penalidade mais grave que a suspensão superior a 10 (dez) dias, deverá elaborar relatório preliminar sugerindo a conversão da Sindicância em PAD e remetê-lo ao Diretor Presidente.

Capítulo VI

Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 34. O Processo Administrativo Disciplinar é a modalidade de processo administrativo que visa à apuração de irregularidades cuja penalidade aplicável seja de suspensão por mais de 10 (dez) dias, de demissão, destituição de cargo em comissão, ou de função gratificada.



Art. 35. O prazo para a conclusão do Processo Administrativo 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, a critério do Diretor Presidente.

Capítulo VII

Do Procedimento

Art. 36. O processo administrativo será conduzido por comissão composta de três empregados que não estejam em período de experiência, designados pelo Diretor Presidente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que não poderá ser subordinado ao investigado.

§ 1º A Comissão terá como secretário empregado designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar da comissão cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 37. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Companhia.

§ 1º As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art. 38. O processo administrativo se desenvolve nas seguintes fases:

- I - instauração, com a publicação do Ato Executivo que constituir a comissão;
- II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III - julgamento.



Art. 39. Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

Art. 40. O disposto neste capítulo rege o procedimento da Sindicância e do Processo Administrativo Disciplinar.

Seção I

Do Ato Executivo Instaurador

Art. 41. O ato executivo instaurador, a cargo da autoridade, tem por função:

I - designar os membros da comissão processante, com indicação de seu presidente, informando a matrícula funcional;

II - identificar o tipo de procedimento que está sendo instaurado;

III - determinar o prazo de duração dos trabalhos da comissão processante;

IV - delimitar o objeto da apuração, com remissão genérica aos fatos, indicando-se também a possibilidade de apuração dos fatos conexos que emergirem no decorrer dos trabalhos.

Parágrafo único. O ato executivo instaurador não deverá mencionar o nome do empregado acusado, a conduta supostamente ilícita nem o respectivo enquadramento legal.

Seção II

Do Inquérito Administrativo

Art. 42. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 43. Instaurado o processo administrativo, antes do início do inquérito administrativo, será notificado o acusado para dar ciência ao fato de que responde ao processo.



Art. 44. Os autos da Sindicância integrarão o Processo Administrativo Disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório final da Sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, o Diretor Presidente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 45. 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 da Companhia, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 46. É assegurado ao empregado o direito de acompanhar o processo pessoalmente e/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 depender de conhecimento especial de perito.

§ 3º A comissão processante deve possibilitar a participação do acusado e/ou de seu procurador constituído na produção de prova de duas formas:

I - intimando-os previamente para participar dos atos instrutórios, se desejarem;

II - viabilizando a produção das provas indicadas, quando admitidas pela comissão.

Art. 47. As testemunhas serão intimadas a depor mediante notificação expedida pelo presidente da comissão, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.



Art. 48. O depoimento será prestado oralmente e gravado seu áudio, não sendo lícita a apresentação do testemunho por escrito.

§ 1º Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas, assim definidas no artigo 447, §§ 1º a 3º do Código de Processo Civil.

§ 2º Antes de depor, a testemunha será qualificada, declarará ou confirmará seus dados e informará se tem relações de parentesco com a parte ou interesse no objeto do processo, sendo-lhe advertida das penas cominadas ao falso testemunho.

§ 3º Sendo necessário, o presidente da comissão pode admitir o depoimento das testemunhas impedidas ou suspeitas, na qualidade de informantes e dispensadas do compromisso, atribuindo-lhe o valor que entender adequado.

§ 4º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 5º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, poderá ser determinada a acareação entre as testemunhas.

Art. 49. Concluída a inquirição das testemunhas e produção de provas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. 46 e 47, no que lhe for pertinente.

§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, poderá ser promovida a acareação entre eles.

§ 2º O acusado e/ou seu procurador poderão assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhes vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhes, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão, o qual poderá indeferir aquelas que puderem induzir a resposta, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou importarem repetição de outra já respondida.

§ 3º A confissão não basta, por si mesma, para encerrar a instrução. A comissão processante deverá valorar o que foi confessado, levando em consideração as demais provas colhidas.



§ 4º Se o presidente da comissão verificar que a presença do acusado poderá causar humilhação, temor, ou sério constrangimento à testemunha, determinará a retirada do investigado, prosseguindo na inquirição.

Art. 50. A ausência de um dos membros da Comissão, com exceção do Presidente, durante a tomada de depoimentos das testemunhas e/ou do interrogatório do acusado, ou de qualquer ato processual, não implicam a nulidade do processo.

Parágrafo único. Na hipótese da ausência de um dos membros, nos termos do *caput*, este fará um termo de ciência dos trabalhos realizados, bem como seu posicionamento quanto às deliberações tomadas, o qual será juntado ao processo.

Art. 51. Verificado pela Comissão não ser caso de indicição do acusado, será elaborado o relatório final com a sugestão de arquivamento.

Parágrafo único. A comissão processante poderá não indiciar o acusado, caso verifique, a despeito de todo o esforço para apuração do fato, pelo menos uma das seguintes hipóteses:

- I - não foram encontradas provas que indicassem a prática do ilícito pelo acusado;
- II - ficou comprovado que este não praticou o fato;
- III - não há provas que demonstrem a ocorrência da irregularidade;
- IV - ficou comprovado que a suposta infração investigada não ocorreu;
- V - restou provado que o acusado praticou a irregularidade, mas não estão presentes circunstâncias que justificam o enquadramento da conduta como infração de natureza disciplinar.

Art. 52. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do empregado, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º A indicição consiste em especificar os fatos em relação aos quais o empregado elaborará sua defesa.

§ 2º O termo de indicição deverá conter:

- I - identificação da comissão processante e do processo administrativo;



II - identificação do indiciado;

III - especificação pormenorizada dos fatos que são objeto de apuração e da conduta irregular imputada ao indiciado, apontando-se a ocorrência de culpa ou dolo e o nexo de causalidade entre a conduta e o fato reputado irregular;

IV - indicação das respectivas provas que demonstrem os fatos imputados;

V - o dispositivo legal infringido.

Art. 53. Caso a comissão processante verifique que o cometimento da infração se deu por outro empregado ou com sua participação, não poderá formular, nesse momento, indicição dirigida a este, tendo em vista que não lhe foi concedida oportunidade de defesa desde o início do processo, ocasião em que o fato será informado ao Diretor Presidente, para que tome as devidas providências.

Art. 54. Caso sejam verificados fatos novos relevantes para o processo administrativo, após realizada a indicição, a comissão processante poderá tomar as seguintes medidas, considerando o menor prejuízo para a apuração:

I – Em se tratando de fato conexo:

- a) retornará à fase instrutória para efetuar a apuração desse fato novo, possibilitando a participação do acusado; ou
- b) remeterá a documentação pertinente ao Diretor Presidente para que este decida a respeito da abertura ou não de novo Processo Administrativo Disciplinar ou Sindicância.

II – Em se tratando de fato não conexo ao apurado, deverá remeter a documentação pertinente à autoridade instauradora para que esta decida a respeito da abertura ou não de novo processo administrativo disciplinar ou sindicância.

§ 1º Havendo dúvida da comissão processante quanto à natureza do fato superveniente a ser investigado, se é conexo ou não, deverá remeter a respectiva documentação ao Diretor Presidente para deliberar sobre a matéria.



§ 2º Considera-se fato relevante aquele que é capaz de influir na convicção da comissão processante ou no resultado do processo.

§ 3º Para fins de análise do menor prejuízo para a apuração, a comissão processante avaliará a questão do prazo prescricional, celeridade e eficiência.

Art. 55. O indiciado será intimado por notificação expedida pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 05 (cinco) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na Companhia.

§ 1º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 10 (dez) dias.

§ 2º O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 3º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da notificação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a notificação, com a assinatura de uma (1) testemunha.

Art. 56. Apreciada a defesa ou não sendo esta apresentada após regular notificação, a comissão elaborará relatório final, 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 ao arquivamento ou à responsabilidade do empregado.

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

[§ 3º do artigo 43 do atual Regimento Disciplinar removido]

Art. 57. O processo administrativo, com o relatório da comissão, será remetido ao Diretor Presidente, para julgamento.



Seção III

Do Julgamento

Art. 58. No prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento do processo, o respectivo Diretor de área do indiciado proferirá a sua decisão.

[Parágrafo único do art. 45 do atual Regimento Disciplinar removido]

Art. 59. O julgamento poderá ser convertido em diligência, caso seja necessário algum esclarecimento adicional sobre qualquer fato ou circunstância suscitado no processo e considerado imprescindível à convicção do Diretor para a sua decisão, mas que não importem em produção de prova.

Art. 60. 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, o Diretor poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la, isentar o empregado de responsabilidade, ou sugerir ao Diretor Presidente a reapreciação dos fatos por nova comissão.

Art. 61. O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

Art. 62. Quando a infração estiver capitulada como crime, a cópia do processo administrativo será remetida ao Ministério Público para instauração da ação penal.

Art. 63. O empregado que responder a Sindicância ou a Processo Administrativo Disciplinar, só poderá ter aceitado o seu pedido de demissão, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo único. Constatada a hipótese do artigo 19, a exoneração ocorrida após abertura do processo administrativo, a pedido do indiciado ou por determinação da autoridade que lhe nomeou, será convertida em destituição de cargo em comissão ou de função gratificada.



Seção IV

Do Recurso

Art. 64. Da decisão do Diretor de área, caberá recurso administrativo no prazo de 05 (cinco) dias, dirigido ao Diretor Presidente, que proferirá decisão definitiva no prazo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Na ausência do recurso previsto no *caput*, a decisão do Diretor de área estará sujeita a reexame necessário do Diretor Presidente, que proferirá decisão definitiva no mesmo prazo do *caput*.

Art. 65. Analisado o recurso, ou em sede de reexame necessário, o Diretor Presidente poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la, isentar o empregado de responsabilidade, ou determinar a reapreciação dos fatos por nova comissão.

Parágrafo Único. Verificada a ocorrência de vício insanável, o Diretor Presidente declarará a nulidade do processo, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

Art. 66. A decisão proferida pelo Diretor Presidente deverá ser publicada nos editais da Companhia, devendo ser intimado o empregado, sendo resguardado seu sigilo.

Parágrafo único. Atendidos os requisitos previstos no *caput*, no caso de condenação, os efeitos da penalidade aplicada serão imediatos.

Seção V

Da Revisão do Processo

Art. 67. O processo administrativo 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. 68. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 69. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Diretor Presidente.

Parágrafo único. Deferido o requerimento, o Diretor Presidente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 36.

Art. 70. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Em sua petição de revisão, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 71. A comissão revisora terá 30 (trinta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 72. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da Sessão II, deste Capítulo.

Art. 73. O julgamento, conforme relatório da comissão revisora, caberá ao Diretor Presidente, no prazo de 15 (quinze) dias e na forma da Sessão III, deste Capítulo.

Art. 74. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do empregado, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

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

Título III

Disposições Finais e Transitórias

Capítulo Único

Art. 75. Quando o fato ou ato envolver qualquer membro da Diretoria Executiva da Companhia, deverá o Diretor Presidente imediatamente comunicar o Conselho de Administração da CMTU-LD para a tomada de decisão que entender conveniente, sendo possível a instauração de Sindicância ou PAD, nos termos deste Regimento Disciplinar, cabendo o julgamento ao Conselho.



Art. 76. O presente regimento disciplinar se aplica aos empregados efetivos e comissionados.

Art. 77. Os prazos previstos neste Regimento serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 78. Nos casos omissos e lacunas de dispositivos deste regulamento serão aplicadas as normas processuais penais.

Art. 79. O processo administrativo será iniciado com a abertura de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, devidamente autuado e numerado, contendo a autorização respectiva, a indicação de seu objeto, ao qual serão juntados oportunamente o Ato Executivo Instaurador, o Inquérito Administrativo e demais documentos relativos ao processo.


Art. 80. Sem prejuízo das sanções e penalidades previstas neste Regimento Disciplinar, aplicam-se integralmente as penalidades e sanções previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 81. Este Regimento deverá ser observado em todas as comissões processantes instituídas a partir de sua publicação.

Art. 82. Este Regimento Disciplinar Dos Empregados Públicos Da Companhia Municipal De Trânsito E Urbanização De Londrina – CMTU-LD foi aprovado na 55ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração da CMTU, em 06 de Agosto de 2019.

Art. 83. Revogam-se as disposições em contrário.

Londrina, 06 de Dezembro de 2019.


MARCELO BALDASSARRE CORTEZ
DIRETOR PRESIDENTE

