

**INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 05/2020.****DISPÕE SOBRE O PROCEDIMENTO A SER ADOTADO PARA A INSTAURAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA ADMINISTRATIVA.**

O Diretor Presidente da Companhia de Habitação Popular de Campinas, no uso das atribuições inerentes ao seu cargo, pela presente instrução normativa, estabelece os critérios e procedimentos a serem adotados para a instauração e tramitação de processos administrativos disciplinares e sindicâncias administrativas visando apurar eventuais violações praticadas por colaboradores às normas internas e legislações a que estejam submetidos os empregados da Companhia.

**Sindicância Administrativa** é o procedimento a ser instaurado para apurar eventuais irregularidades ou inconformidades cometidas no âmbito da Companhia de Habitação Popular de Campinas, com o objetivo de esclarecer com profundidade e clareza atos cometidos por quaisquer colaboradores integrantes do seu quadro funcional.

**Processo Administrativo Disciplinar** é o procedimento a ser instaurado para apurar eventuais irregularidades ou inconformidades cometidas no âmbito da Companhia de Habitação Popular de Campinas, quando já houver clareza de autoria e ocorrência do ato ou, ainda, quando o resultado dos trabalhos de sindicância administrativa indique o responsável ou a ocorrência do ato irregular ou não conforme, sendo procedimento obrigatório para aplicação das penalidades de suspensão, dispensa com justa causa, destituição de cargo em comissão e de função de confiança.

**DOS DEVERES**

**ART. 1º.** São deveres dos colaboradores, além daqueles previstos no Regimento e Regulamento Internos, normas internas e Instruções Normativas da COHAB-Campinas, bem



como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

I - Assiduidade;

II - Pontualidade;

III - Discrição;

IV - Urbanidade;

V - Lealdade às instituições constitucionais e administrativas a que servir;

VI - Observância das normas legais, regulamentares e internas da empresa;

VII - Obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

VIII - Levar ao conhecimento da autoridade superior irregularidades e inconformidades de que tiver ciência em razão do cargo;

IX - Zelar pelo uso adequado e pela economia e conservação dos recursos materiais e equipamentos que lhe forem confiados;

X - Providenciar para que esteja sempre em ordem no assentamento individual a sua declaração de família.

### **DAS PROIBIÇÕES**

**ART. 2º.** Ao colaborador é proibido, além dos comportamentos previstos no Regimento da COHAB-Campinas, Regimento de Recursos Humanos, CLT, instruções normativas e resoluções vigentes, as seguintes:

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 Companhia;

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

IV - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da Companhia;

V - cometer a pessoa estranha ao local de trabalho, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

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

- VII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até terceiro grau civil, inclusive;
- VIII - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- IX - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- X - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XI - proceder de forma desidiosa;
- XII - utilizar pessoal ou recursos materiais da Companhia em serviços ou atividades particulares;
- XIII - cometer a outro empregado atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XIV - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XV - acumulação remunerada de cargos públicos, ressalvado os casos previstos na Constituição Federal.

**DAS RESPONSABILIDADES**

**ART. 3º.** Pelo exercício irregular de suas atribuições, o colaborador responde civil, penal e administrativamente.

**ART. 4º.** A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputados ao colaborador nessa qualidade.

**ART. 5º.** A responsabilidade administrativa resulta de atos ou omissões praticadas no desempenho das atribuições funcionais.

**ART. 6º.** As cominações civis, penais, disciplinares, poderão acumular-se sendo umas e outras independentes entre si, bem assim as instâncias civil, penal e administrativa.

## DAS PENALIDADES

**ART. 7º.** São penas disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão de até 30 dias;
- III - dispensa com justa causa;
- IV - destituição de cargo em comissão;
- V- destituição de função de confiança.

Parágrafo único. É vedada como forma de aplicação de penalidade:

- a) transferência do colaborador;
- b) rebaixamento punitivo;
- c) redução salarial;
- d) multa.

**ART. 8º.** Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

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

**ART. 9º.** As penalidades serão aplicadas por escrito.

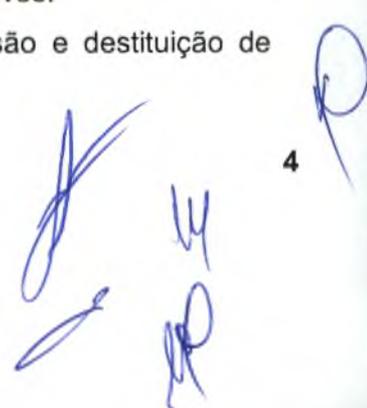
**ART. 10.** A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. 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 empregado obrigado a permanecer em serviço.

**ART. 11.** 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 colaborador não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

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

**ART. 12.** As penalidades de demissão, destituição de cargo em comissão e destituição de



4

função de confiança serão aplicadas pelo Diretor Presidente.

**ART. 13.** A ação disciplinar prescreverá:

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

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 pelo Diretor Presidente ou Conselho de Diretores.

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

#### **DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E DA SINDICÂNCIA**

**ART. 14.** O colaborador que tiver ciência de irregularidade na empresa é obrigado a relatar os fatos ao seu Diretor de Departamento, salvo quando este esteja envolvido de alguma forma nos fatos narrados, situação que deverá reportar a qualquer outro diretor da empresa.

Parágrafo único. O Diretor de Departamento formulará solicitação ao Diretor Presidente para apuração imediata dos fatos, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

**ART. 15.** 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. 16.** Sempre que o ilícito praticado pelo colaborador ensejar a imposição de penalidade de suspensão, de demissão, de destituição de cargo em comissão ou função de confiança, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

**ART. 17.** O processo disciplinar e a sindicância serão conduzidos por comissão composta por

três empregados públicos ocupantes de cargo efetivo e, sendo possível, de nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado, designados pelo Diretor Presidente, que indicará, dentre eles, o seu presidente.

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

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

**ART. 18.** A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Companhia.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado e o processo terá caráter sigiloso.

**ART. 19.** É assegurado ao colaborador 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 depender de conhecimento especial de perito.

**ART. 20.** As testemunhas serão intimadas a depor mediante comunicação simples expedida pelo presidente da comissão, devendo uma cópia do documento com ciência da parte ser anexada aos autos.

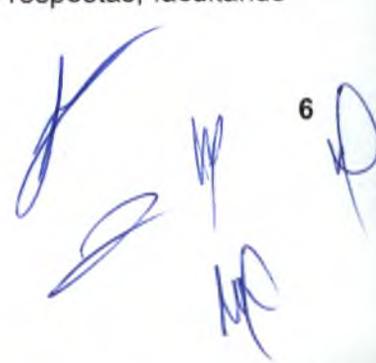
**ART. 21.** O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á acareação entre os depoentes.

**ART. 22.** Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

Parágrafo único. O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, 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. 23.** O relatório conclusivo da comissão, seja na sindicância, seja no Processo Administrativo Disciplinar, será remetido ao Diretor Presidente que determinou a sua instauração, para julgamento.

**ART. 24.** Todas as atividades de instrução serão reduzidas a termo e firmadas pelos envolvidos no ato de produção dos documentos.

**ART. 25.** Quando os fatos envolverem 2 ou mais investigados a sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar serão únicos, a fim de resguardar integral atendimento aos Princípios da Ampla Defesa e Contraditório.

### **DA SINDICÂNCIA**

**ART. 26.** Da sindicância poderá resultar:

- I - arquivamento do processo;
- II - aplicação de penalidade de advertência;
- III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério do Diretor Presidente.

**ART. 27.** Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

**ART. 28.** Na fase da sindicância, a comissão promoverá a análise de documentos, 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. 29.** É garantido ao investigado acesso irrestrito aos autos, sendo vedada a carga dos autos.

**ART. 30.** É garantido ao investigado o direito de petição, podendo manifestar-se em nome próprio ou mediante procurador habilitado pela Ordem dos Advogados do Brasil - OAB - com poderes específicos.

**ART. 31.** 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.

**ART. 32.** A comissão poderá arquivar o procedimento, por ter concluído não haver irregularidades ou infrações funcionais, aplicar a penalidade de advertência ou pedir a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, quando restar verificada a ocorrência de conduta lesiva aos interesses da empresa ou o cometimento de infração disciplinar.

### **DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

**ART. 33.** O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do colaborador por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

**ART. 34.** O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

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

III - julgamento.

**ART. 35.** O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

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

**ART. 36.** Após a instrução o indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se lhe vista do processo na repartição.

§ 1º Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) 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 citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

**ART. 37.** Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, o Diretor Presidente designará um colaborador como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

**ART. 38.** O indiciado poderá se manifestar nos autos em nome próprio ou mediante procurador habilitado pela Ordem dos Advogados do Brasil - OAB - com poderes específicos.

**ART. 39.** 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 a inocência ou a responsabilidade do colaborador.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do indiciado, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes, sendo conclusivo quanto à comprovação de culpa ou dolo do indiciado ou quanto à inocência ou insuficiência de provas para atribuir a ele o cometimento de ato faltoso.

§ 3º O relatório não pode ser meramente opinativo, nem apresentar mais de uma conclusão.

## **DO JULGAMENTO**

**ART. 40.** No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, o Diretor Presidente julgará, proferindo a sua decisão, com fulcro no artigo 29, VIII do Estatuto Social de 30/04/2019.

§ 1º Se a penalidade a ser aplicada exceder a alçada do Diretor Presidente, essa será encaminhada para a Diretoria, que decidirá em igual prazo.

§ 2º Reconhecida pela comissão a inocência do colaborador o Diretor Presidente determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

**ART. 41** O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos

autos.

**ART. 42.** Verificada a ocorrência de vício insanável, o Diretor Presidente declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

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

**ART. 43.** Extinta a punibilidade pela prescrição, o Diretor Presidente determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do empregado.

#### **DO AFASTAMENTO PREVENTIVO**

**ART. 44.** Como medida cautelar e a fim de que o colaborador não venha a influir na apuração da irregularidade, o Diretor Presidente poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, 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.

#### **DA REVISÃO DO PROCESSO**

**ART. 45.** 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 colaborador ou a inadequação da penalidade aplicada.

**ART. 46.** No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

**ART. 47.** A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

**ART. 48.** O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Diretor Presidente, que, deverá autorizar ou negar.

**ART. 49.** 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. 50.** A comissão revisora deverá ser nomeada pelo Diretor Presidente, nos moldes do previsto no artigo 17, sendo fixado prazo de 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

**ART. 51.** Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

**ART. 52.** O julgamento caberá ao Diretor Presidente.

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

**ART. 53.** Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do colaborador.

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

#### **DO RECURSO ADMINISTRATIVO**

**ART. 54.** Das decisões administrativas cabe recurso ao Conselho de Administração somente em face de razões de legalidade e de mérito.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior.

§ 2º A interposição de recurso independe de caução.

**ART. 55.** Têm legitimidade para interpor recurso administrativo:

I - os titulares de direitos e interesses que forem parte no processo;

II - aqueles cujos direitos ou interesses forem indiretamente afetados pela decisão recorrida;

III - as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos;

IV - os cidadãos ou associações, quanto a direitos ou interesses difusos.

**ART. 56.** É de 10 (dez) dias o prazo para interposição de recurso, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

§ 1º O recurso deverá ser decidido no prazo máximo de trinta dias, a partir do recebimento dos autos pelo órgão competente.

§ 2º O prazo mencionado no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, ante justificativa explícita.

**ART. 57.** O recurso interpõe-se por meio de requerimento no qual o recorrente deverá expor os

fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar os documentos que julgar convenientes.

**ART. 58.** O recurso não tem efeito suspensivo.

**ART. 59.** Interposto o recurso, o órgão competente para dele conhecer deverá intimar os demais interessados, se houver, para que, no prazo de cinco dias úteis, apresentem alegações.

**ART. 60.** O recurso não será conhecido quando interposto:

I - fora do prazo;

II - por quem não seja legitimado;

**ART. 61.** A decisão do recurso não poderá resultar agravamento de penalidade, quando somente o empregado houver apelado da sentença

**ART.62.** O Diretor Presidente tendo conhecimento de indícios de crime ou contravenção deverá comunicar o Ministério Público, independente da instauração da sindicância e processo disciplinar.

**ART. 63.** Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação na Intranet e no site da COHAB-Campinas.

Campinas, 31 de julho de 2020.



**Vinicius Issa Lima Riverete**  
Diretor Presidente



**Antônio Abreu de Lucena Filho**  
Diretor Comercial, Administrativo e Financeiro



**Danilo Azevedo Martins**  
Diretor Jurídico



**Michele Veloso Stoffel Barbieri**  
Diretora de Governança Corporativa e Compliance



**Jonatha Roberto Pereira**  
Diretor Técnico