

# Regulamento Interno Disciplinar



## PREÂMBULO

Este Regulamento tem por finalidade instituir regras gerais para a instauração de procedimentos disciplinares visando à aplicação de sanções a empregados, que no âmbito da sua atuação, violarem normas éticas e disciplinares.

A CODASP é uma sociedade anônima sob o controle acionário do Governo do Estado de São Paulo e, no que respeita o regime de pessoal é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, como prevê o artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal.

Prevê este Regulamento as penalidades impostas para o descumprimento dos deveres e obrigações estabelecidos no Código de Conduta e Integridade vigente, bem como para as práticas de atos ilícitos e de danos causados à Companhia e a terceiros; não afasta, todavia, a aplicação das sanções previstas na legislação trabalhista.

## I - PRINCÍPIOS GERAIS E NORMAS ÉTICAS

Artigo 1º - Os empregados da CODASP têm deveres éticos aos quais aderem automaticamente no momento de sua contratação, nomeação ou investidura e devem observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, cortesia, razoabilidade, finalidade e motivação e devem cumprir com os deveres e com as obrigações estabelecidas no Código de Conduta e Integridade vigente.

Artigo 2º - É dever de todo profissional que, por eleição, nomeação, designação, contratação direta ou indireta, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função, por força de qualquer ato jurídico, prestação de serviços à CODASP de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira cumprir o Código de Conduta e Integridade da CODASP.

Artigo 3º - Os empregados da CODASP afirmam, desde a investidura, conhecer as normas deste Regulamento, comprometendo-se a cumpri-las integralmente.

## II - DA RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADOS

Artigo 4º – Os empregados da CODASP devem empregar no exercício de suas funções o cuidado e diligência que toda pessoa ativa e proba costuma empregar na administração dos seus próprios negócios.

Artigo 5º - Os empregados da CODASP devem exercer as atribuições previstas na descrição de cargo e função, na lei e no estatuto da Companhia, para lograr os seus fins e no interesse da CODASP, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

Artigo 6º - Os Empregados da CODASP são responsáveis pelos prejuízos que causarem à Companhia, com dolo ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia), que serão devidamente apurados, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal e administrativa.

### III – DA APURAÇÃO PRELIMINAR

**Artigo 7º – O Diretor, Gerente, Coordenador ou Supervisor Administrativo que, por qualquer meio, tiver conhecimento de irregularidade praticada por empregado é obrigado a adotar providências visando à sua imediata apuração.**

**Artigo 8º - A Comissão Permanente Processante (CPP) realizará apuração preliminar, de natureza simplesmente investigativa, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida autoria.**

**§ 1º - A apuração preliminar deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias.**

**§ 2º - Não concluída no prazo a apuração, a CPP deverá imediatamente encaminhar à Diretoria relatório das diligências realizadas e definir o tempo necessário para o término dos trabalhos.**

**§ 3º - Ao concluir a apuração preliminar, apresentado o relatório final pela CPP, a Diretoria deverá opinar fundamentadamente pelo arquivamento ou pela instauração de sindicância ou de processo administrativo.**

#### **IV - DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR – DA APURAÇÃO PRELIMINAR**

**Artigo 9º - A apuração das infrações disciplinares, a depender da gravidade do ato, será processada na forma do Código de Conduta e Integridade vigente, ou será processada mediante sindicância ou processo administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa.**

**Parágrafo único – As sindicâncias e os processos administrativos serão processados pela Comissão Permanente e Processante (CPP), enquanto as infrações éticas serão apuradas perante o Comitê de Ética, na forma do Código de Conduta e Integridade vigente.**

**Artigo 10 - A advertência escrita e a repreensão verbal será aplicada pelo Diretor, Gerente ou pelo Coordenador e independe de instauração de procedimento disciplinar.**

**Artigo 11 - O empregado advertido, a partir da data da advertência, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, poderá apresentar defesa dirigida à Diretoria da Companhia exercendo o contraditório.**

#### **IV - DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR – DA APURAÇÃO PRELIMINAR**

**Artigo 12 – Será obrigatório o processo administrativo quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa determinar as penas de suspensão ou demissão por justa causa.**

**Artigo 13 – Os procedimentos disciplinares punitivos serão realizados pela CPP e presididos por Advogado de carreira.**

**Artigo 14 – Não poderá ser encarregado da apuração, nem atuar como secretário, amigo íntimo ou inimigo, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau inclusive, cônjuge, companheiro ou qualquer integrante do núcleo familiar do denunciante ou do acusado, bem assim o subordinado deste.**

**Artigo 15 – O processo administrativo deverá ser instaurado por ato da diretoria no prazo improrrogável de 8 (oito) dias contados do recebimento da representação e concluído no prazo de 90 (noventa) dias da citação do acusado.**

## **IV - DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR – DA APURAÇÃO PRELIMINAR**

**Artigo 16 – A representação será proposta:**

**I – Por qualquer membro do Conselho de Administração ou Fiscal, como também por Diretor, individualmente ou por decisão colegiada da Diretoria.**

**II – Pela Auditoria Interna.**

**III – Pela área de Conformidade, Gestão de Risco e Controle Interno (CONGERCIN).**

**IV – Pelos Gerentes.**

**V – Pelos Coordenadores.**



## V – DA SINDICÂNCIA

**Artigo 17 – É competente para determinar a instauração de sindicância a Diretoria da CODASP, que o fará motivadamente, por meio de ato numerado sequencialmente, em processo CODASP próprio para o qual serão coligidos os documentos, indícios e provas que fundamentam a instauração.**

**Artigo 18 – Instaurada a sindicância, o Presidente da CPP comunicará o fato à Coordenadoria de Recursos Humanos e ao Sindicato, para, se quiserem, nomear representante para acompanhar o processo.**

**Artigo 19 – Aplicam-se à sindicância as regras previstas neste regulamento para o processo administrativo, com as seguintes modificações:**

**I - a autoridade sindicante e cada acusado poderão arrolar até 3 (três) testemunhas.**

**II - a sindicância deverá estar concluída no prazo de 60 (sessenta) dias.**

**III - com o relatório, a sindicância será enviada à Diretoria para a decisão.**

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

**Artigo 20 – É competente para determinar a instauração de Processo Administrativo a Diretoria da CODASP, que o fará motivadamente, por meio de ato numerado sequencialmente, em processo CODASP próprio para o qual serão coligidos os documentos, indícios e provas que fundamentam a instauração.**

**§ 1º - Do ato de instauração deverão constar o nome e a identificação do acusado, a infração que lhe é atribuída, com descrição sucinta dos fatos, a indicação das normas infringidas e a penalidade mais elevada em tese cabível.**

**§ 2º - O ato de instauração será acompanhado da representação, quando houver.**

**Artigo 21 – Autuado o ato de instauração e demais peças preexistentes, designará o presidente da CPP dia e hora para audiência de interrogatório, determinando a citação do acusado e a notificação do denunciante, se houver.**

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

§ 1º - O mandado de citação deverá conter:

- a) cópia do ato de instauração;
- b) data, hora e local do interrogatório, que poderá ser acompanhado pelo advogado do acusado;
- c) data, hora e local da oitiva do denunciante, se houver, que deverá ser acompanhada pelo advogado do acusado;
- d) informação de que o acusado poderá arrolar testemunhas e requerer provas, no prazo de 3 (três) dias após a data designada para seu interrogatório;

§ 2º - A citação do acusado será feita pessoalmente, no mínimo 2 (dois) dias antes do interrogatório, por intermédio do respectivo superior hierárquico, ou diretamente, onde possa ser encontrado.

§ 3º - Não sendo encontrado em seu local de trabalho ou no endereço constante de seu prontuário, furtando-se o acusado à citação ou ignorando-se seu paradeiro, a citação far-se-á por edital, publicado uma vez no Diário Oficial do Estado, no mínimo 10 (dez) dias antes do interrogatório.

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

§ 4º - Havendo denunciante, este deverá prestar declarações, entre a data da citação e a fixada para o interrogatório do acusado, sendo notificado para tal fim.

§ 5º - A oitiva do denunciante poderá, mediante requerimento, ser acompanhada pelo advogado do acusado.

§ 6º - O acusado não assistirá à inquirição do denunciante; antes de ser interrogado, poderá ter ciência das declarações que aquele houver prestado.

Artigo 22 - Não comparecendo o acusado, será, por despacho, decretada sua revelia, prosseguindo-se nos demais atos e termos do processo.

Artigo 23 - O acusado poderá constituir advogado que o representará em todos os atos e termos do processo.

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

§ 1º - É faculdade do acusado tomar ciência ou assistir aos atos e termos do processo, não sendo obrigatória qualquer notificação.

§ 2º - O advogado deverá indicar o e-mail pelo qual será intimado de todos os atos processuais.

Artigo 24 - Comparecendo ou não o acusado ao interrogatório, inicia-se o prazo de 3 (três) dias para requerer a produção de provas, ou apresentá-las.

§ 1º - O presidente da CPP e cada acusado poderão arrolar até 5 (cinco) testemunhas.

§ 2º - Na data do interrogatório, será designada a audiência de instrução.

Artigo 25 - Na audiência de instrução, serão ouvidas, pela ordem, as testemunhas arroladas pelo presidente e pelo acusado.

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Artigo 26 - A testemunha não poderá eximir-se de depor, salvo se for ascendente, descendente, cônjuge, ainda que legalmente separado, companheiro, irmão, sogro e cunhado, pai, mãe ou filho adotivo do acusado, exceto quando não for possível, por outro modo, obter-se ou integrar-se a prova do fato e de suas circunstâncias.

§ 1º - Se o parentesco das pessoas referidas for com o denunciante, ficam elas proibidas de depor, observada a exceção deste artigo.

§ 2º - O empregado que tiver de depor como testemunha fora da sede de seu exercício, terá direito a transporte e diárias na forma prevista em norma interna da CODASP.

§ 3º - São proibidas de depor as pessoas que, em razão de função, ministério, ofício ou profissão, devam guardar segredo, salvo se, desobrigadas pela parte interessada, quiserem dar o seu testemunho.

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

**Artigo 27 - As testemunhas arroladas pelo acusado comparecerão à audiência designada independente de notificação.**

**§ 1º - Se a testemunha não for localizada, a defesa poderá substituí-la, se quiser, levando na mesma data designada para a audiência outra testemunha, independente de notificação.**

**Artigo 28 - Em qualquer fase do processo, poderá o presidente da CPP, de ofício ou a requerimento da defesa, ordenar diligências que entenda convenientes.**

**§ 1º - As informações necessárias à instrução do processo serão solicitadas diretamente, sem observância de vinculação hierárquica, mediante ofício, do qual cópia será juntada aos autos.**

**§ 2º - Sendo necessário o concurso de técnicos ou peritos oficiais, o presidente os requisitará.**

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

**Artigo 29 - Durante a instrução, os autos do procedimento administrativo permanecerão na CPP.**

**§ 1º - Será concedida vista dos autos ao acusado, mediante simples solicitação, sempre que não prejudicar o curso do procedimento.**

**§ 2º - A concessão de vista será obrigatória, no prazo para manifestação do acusado ou para apresentação de recursos, mediante notificação do acusado ou do seu defensor por e-mail.**

**§ 3º - Não corre o prazo senão depois da notificação a que se refere o parágrafo anterior e desde que os autos estejam efetivamente disponíveis para vista.**

**§ 4º - Ao advogado é assegurado o direito de fazer vista dos autos nas dependências da CODASP, podendo dele extrair cópias.**



## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

**Artigo 30 - Somente poderão ser indeferidos pelo presidente, mediante decisão fundamentada, os requerimentos de nenhum interesse para o esclarecimento do fato, bem como as provas ilícitas, impertinentes, desnecessárias ou protelatórias.**

**Artigo 31 - Encerrada a fase probatória, dar-se-á vista dos autos à defesa, que poderá apresentar alegações finais, no prazo de 5 (cinco) dias.**

**Parágrafo único - Não apresentadas as alegações finais no prazo, os autos serão conclusos ao presidente para a apresentação do relatório final.**

**Artigo 32 - O relatório deverá ser apresentado no prazo de 10 (dez) dias, contados da apresentação das alegações finais, ou da conclusão dos autos ao presidente da CPP, na hipótese do artigo 31, parágrafo único.**

**Parágrafo único - O relatório deverá descrever, em relação a cada acusado, separadamente, as irregularidades imputadas, as provas colhidas e as razões de defesa, propondo a absolvição ou punição e indicando, nesse caso, a pena que entender cabível.**

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Artigo 33 - Relatado, o processo será encaminhado à autoridade que determinou sua instauração para julgamento, que deverá ser proferido no prazo de 20 (vinte) dias.

Parágrafo único – A autoridade poderá converter o julgamento em diligência, sempre que necessário ao esclarecimento de fatos relevantes para a formação da sua convicção.

Artigo 34 - Determinada a diligência, a autoridade encarregada do processo administrativo terá prazo de 15 (quinze) dias para seu cumprimento, abrindo vista à defesa para se manifestar em 5 (cinco) dias.

Artigo 35 - A autoridade que proferir decisão determinará os atos dela decorrentes e as providências necessárias a sua execução.

## VI - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

**Artigo 36 - As decisões serão comunicadas as partes interessadas e aos advogados constituídos, dentro do prazo de 8 (oito) dias, bem como averbadas no prontuário do empregado.**

**Artigo 37 - Terão forma processual resumida, quando possível, todos os termos lavrados pelo secretário, quais sejam: autuação, juntada, conclusão, intimação, data de recebimento, bem como certidões e compromissos.**

**§ 1º - Toda e qualquer juntada aos autos se fará na ordem cronológica da apresentação, rubricando o presidente as folhas acrescidas.**

**§ 2º - Todos os atos ou decisões, cujo original não conste do processo, nele deverão figurar por cópia.**

**Artigo 38 - Decorridos 5 (cinco) anos de efetivo exercício, contados do cumprimento da sanção disciplinar, sem cometimento de nova infração, não mais poderá aquela ser considerada em prejuízo do infrator, inclusive para efeito de reincidência.**

## VII - DAS PENAS

Artigo 39 – Além das previstas em normas legais e sem prejuízo destas, os empregados infratores estarão sujeitos às seguintes penalidades:

I - advertência ou repreensão verbal;

II - advertência por escrito;

III - suspensão por ato irregular ou falta disciplinar, reiterada ou não, que poderá variar de 01 a 30 dias, dependendo da gravidade da falta praticada;

IV - desligamento, por justa causa, por cometimento de falta grave, na forma prevista na legislação trabalhista.

§ 1º Advertência verbal é a repreensão verbal feita pelo superior imediato, que independe de instauração de sindicância.

## VII - DAS PENAS

§ 2º Advertência por escrito é a repreensão escrita aplicada pela Diretoria, Gerentes e Coordenadores, ou por indicação da área de Conformidade e Gestão de Risco e Controle Interno da Companhia.

§ 3º A suspensão temporária do contrato de trabalho acarretará a proibição de ingresso no recinto da Empresa, desconto de salário e demais consequências previstas na Lei e será aplicada mediante decisão em processo administrativo.

§ 4º A demissão por Justa Causa acarreta a rescisão do contrato de trabalho, por falta grave cometida pelo empregado.

## VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 40 - O Regulamento Interno Disciplinar da Companhia de Desenvolvimento Agrícola de São Paulo – CODASP deverá estar disponível em todas as unidades da Companhia para consulta de empregados e de qualquer interessado, como também deverá ser acessível no sítio oficial da CODASP.

Artigo 41 - A área de Conformidade, Gestão de Risco e Controle Interno (CONGERCIN) será competente para conhecer das consultas, denúncias e representações formuladas contra empregado ou agente da CODASP, por infringência à Lei, a este Regulamento, devendo encaminhá-las à Diretoria da Companhia para a instauração do processo disciplinar na forma estabelecida neste Regulamento.

Artigo 42 - O Conselho de Administração da Companhia nomeará uma Comissão Permanente Processante composta por 3 (três) empregados titulares e 3 (três) suplentes.

## VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 43 - Os membros indicados para compor a Comissão exercerão as respectivas atribuições pelo período de 1 (um) ano.

Artigo 44 - Este regulamento torna-se integrante do Contrato de Trabalho dos empregados da CODASP e estará disponível na sítio oficial da Companhia.

Artigo 45 - Revogam-se os dispositivos internos em contraditório.



2018

