

### RESOLUÇÃO Nº 38, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2025

**"Altera dispositivos da Resolução nº 22, de 19 de maio de 2023, que dispõe sobre o Regime Disciplinar dos Empregados Públicos do CIOP"**

O **CONSELHO DIRETOR** aprovou, em reunião do dia 15 de Setembro de 2025, e eu, **SUELEN NARA MATOS MATIVE**, Presidente do Consórcio Intermunicipal do Oeste Paulista – CIOP, sanciono a seguinte Resolução:

**Art. 1º** A Resolução nº 22, de 19 de maio de 2023, passa a vigorar com as seguintes alterações:

I - Fica acrescido o Art. 2º-A, com a seguinte redação:

**"Art. 2º-A.** A aplicação desta Resolução e de suas alterações no tempo observará as seguintes regras:

I - A norma de caráter material, que define a infração e a respectiva penalidade, não retroagirá, salvo para beneficiar o funcionário;

II - As normas de natureza procedimental terão aplicação imediata aos processos em curso, respeitados os atos processuais já praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada."

II - O Art. 3º passa a vigorar acrescido do inciso XIX, com a seguinte redação:

**"Art. 3º ...**

XIX - Manter seus dados cadastrais e pessoais atualizados perante o setor competente do CIOP, comunicando, de imediato, qualquer alteração, especialmente de endereço residencial, telefone, endereço eletrônico e aplicativos de mensagens utilizados, garantindo a confiabilidade e a efetividade das comunicações processuais.

III - O Art. 31 passa a vigorar com a seguinte redação:

**Art. 31.** As denúncias sobre irregularidades serão encaminhadas à Diretoria Executiva, à Diretoria de Saúde e à Diretoria Jurídica para apuração, desde que formuladas por escrito.

**§1º** A denúncia deverá ser precedida de apuração preliminar realizada pelo chefe imediato do denunciado, consistente na verificação sumária dos fatos narrados, mediante diligências simples e céleres que permitam avaliar a existência de indícios mínimos de materialidade.

**§2º** Constatada a plausibilidade da denúncia, especialmente quando formulada por superior hierárquico, esta deverá ser instruída com relatório funcional circunstanciado do denunciado, elaborado por seu chefe imediato.

**§3º** O relatório funcional conterá, de forma objetiva e proporcional, informações sobre:

I – dados pessoais e profissionais (nome, cargo, departamento, data de admissão);

II – desempenho, disciplina e assiduidade;

III – histórico de promoções, transferências e capacitações;

IV – reconhecimentos, prêmios ou outras informações indispensáveis à avaliação do histórico funcional.

**§4º** O relatório deverá restringir-se às informações estritamente necessárias à apuração disciplinar, sendo vedada a inclusão de dados sensíveis sem base legal, assegurado o tratamento sigiloso e proporcional dos dados pessoais, nos termos da Lei nº 13.709/2018.

**IV -** Fica acrescido o Art. 31-A, com a seguinte redação:

**Art. 31-A.** Após a análise da denúncia e dos documentos que a acompanharem, o Diretor determinará a instauração de Sindicância, de Processo Administrativo Disciplinar, a proposta de Termo de Ajustamento de Conduta Disciplinar, de Acordo Substitutivo Disciplinar, de Termo Circunstanciado Administrativo ou o arquivamento da denúncia.

**§1º** O Diretor poderá, em decisão fundamentada, solicitar a decretação de sigilo do procedimento, sendo a publicidade a regra. Caberá, contudo, à Comissão Disciplinar, no exercício de sua independência e imparcialidade, deliberar sobre a decretação ou não do sigilo, assegurado quando necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Administração, nos termos do art. 150 da Lei nº 8.112/1990.

**§2º** A instauração de procedimento com base em denúncia anônima será admitida, desde que devidamente motivada e amparada em elementos fáticos mínimos que lhe confirmem plausibilidade.

**§3º** A instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar ocorrerá por meio de Portaria do Presidente do CIOP, publicada no Diário Oficial, observadas as regras da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Nos casos em que não for decretado sigilo, a publicação deverá preservar a identidade do denunciado, mediante divulgação apenas de iniciais e descaracterização de dados pessoais sensíveis, como CPF.

**§4º** A Comissão Disciplinar, independentemente da decretação de sigilo, cientificará o superior hierárquico imediato do denunciado acerca da instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, bem como sobre eventual celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, Termo Circunstanciado Administrativo ou Acordo Substitutivo Disciplinar.

**V** - Ficam acrescidos os artigos 38-A, 38-B, 38-C e 38-D, com as seguintes redações:

**Art. 38-A.** As citações, intimações, notificações e demais comunicações processuais serão realizadas, preferencialmente, por meio eletrônico, utilizando os dados cadastrais fornecidos e mantidos atualizados pelo funcionário, nos termos do Art. 3º, XIX, desta Resolução.

**§ 1º** A comunicação será considerada realizada:

**I** - Por e-mail, na data em que for registrada a confirmação de recebimento;

**II** - Por aplicativo de mensagens, na data em que houver confirmação de entrega ou leitura.

**§ 2º** As comunicações dirigidas aos defensores legalmente constituídos, às autoridades do CIOP e a outros órgãos públicos, no âmbito do procedimento disciplinar, também serão realizadas, preferencialmente, por meio eletrônico.

**§ 3º** Subsidiariamente, não sendo possível a comunicação por meio eletrônico, as comunicações poderão ser feitas pessoalmente, mediante certidão nos autos, ou, em caráter excepcional, por via postal com Aviso de Recebimento (AR)."

**"Art. 38-B.** Frustradas as tentativas de comunicação previstas no artigo anterior, a Comissão determinará a citação, intimação ou notificação por edital.

**§ 1º** O edital será publicado uma única vez no Diário Oficial do CIOP e fixará o prazo de 10 (dez) dias para que o funcionário cumpra a determinação ou compareça aos autos.

**§ 2º** Decorrido o prazo do edital sem manifestação, o funcionário será considerado revel, e a Comissão promoverá o prosseguimento normal do feito."

**"Art. 38-C.** A declaração de revelia não impede o prosseguimento regular do procedimento e não implica confissão quanto à matéria de fato.

**Parágrafo único.** Em qualquer hipótese de revelia, especialmente quando o funcionário, citado para apresentar defesa, deixar de fazê-lo no prazo legal, a Comissão nomeará defensor dativo "ad hoc" para promover a sua defesa, garantindo o contraditório e a ampla defesa, em conformidade com o disposto nos artigos 42, 50 e 64, parágrafo único, desta Resolução."

**"Art. 38-D.** Na hipótese de o funcionário investigado ser demitido no curso de outro Processo Administrativo Disciplinar, o procedimento em andamento será sobrestado.

**§ 1º** O sobrestamento perdurará pelo prazo de 2 (dois) anos, a contar da data da publicação do ato de demissão. Decorrido o prazo sem que haja o ajuizamento de ação judicial visando à reintegração, o processo será arquivado.



§ 2º Caso o funcionário ajuíze ação judicial pleiteando a reintegração ao cargo, o sobrestamento se estenderá até o trânsito em julgado da decisão judicial.

§ 3º Julgada procedente a ação e determinada a reintegração do funcionário, o processo disciplinar sobrestado retomará seu curso regular. Sendo mantida a demissão pela decisão judicial, o processo sobrestado será definitivamente arquivado.”

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Presidente Prudente/SP, 24 de novembro de 2025.

**SUELEN NARA MATOS MATIVE**

**Presidente do CIOP**

