

RESOLUÇÃO ICISMEP N° 135, DE 14 DE AGOSTO DE 2025

Regulamenta o Processo de Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar e Demissões/Exonerações sem Justa Causa no âmbito do Consórcio Instituição de Cooperação Intermunicipal do Médio Paraopeba - ICISMEP.

Eustáquio da Abadia Amaral, diretor institucional do consórcio público Instituição de Cooperação Intermunicipal do Médio Paraopeba - ICISMEP, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Resolução n° 120, de 01 de agosto de 2024;

RESOLVE:

TÍTULO I
DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I
DOS DEVERES

Art. 1º São deveres do colaborador:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal à Instituição;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
- VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outro superior competente para apuração;
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assunto do setor;
- 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. Na representação de que trata o inciso XII, será opcional ao colaborador reportar-se pela via hierárquica ou encaminhar denúncia ao setor de Compliance, a qual será apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO II

DAS PROIBIÇÕES

Art. 2º Ao colaborador 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 - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- IV - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto de trabalho;
- V - cometer à pessoa estranha à repartição, 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 o segundo grau civil;
- VIII - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade de 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 repartição em serviços ou atividades particulares;
- XIII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência ou transitórias;
- XIV - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XV - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo único. Ao servidor público é proibido:

- I - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- II - 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;

III- acumular cargos públicos, exceto nas hipóteses legais.

CAPÍTULO III

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 3º O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 4º As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 5º A indenização do prejuízo financeiro causado pelo colaborador poderá ocorrer ainda no âmbito administrativo, mediante desconto autorizado do valor devido em folha de pagamento, após regular Processo Administrativo, garantida a ampla defesa e o contraditório do colaborador.

§ 1º O colaborador pode optar pelos descontos parcelados do valor da dívida.

§ 2º O valor de cada parcela não poderá ser superior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão.

§ 3º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o colaborador perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 4º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 6º A responsabilidade administrativa do colaborador será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 7º Nenhum colaborador 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 crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública.

CAPÍTULO IV

DAS PENALIDADES

Art. 8º São penalidade disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão por justa causa;

- IV - destituição de cargo em comissão;
- V - destituição de função comissionada.

Art. 9º 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.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar, aplicando-se a CLT no que couber.

Art. 10. A advertência será aplicada por escrito e independe de instauração de qualquer procedimento administrativo prévio, nos casos de violação de proibições constantes do art. 2º, incisos I a VII e XVII, e de inobservância de dever funcional conforme art. 1º ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§ 1º A quarta falta cometida pelo empregado no período de 12 (doze) meses, independente do motivo, importará na abertura imediata de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 2º A advertência poderá ser aplicada via Aviso de Recebimento (AR), caso não seja possível comunicar o penalizado de outra forma;

§ 3º A advertência deverá ser devidamente fundamentada;

§ 4º É garantido ao colaborador o direito de recorrer da advertência que receber.

§ 5º O recurso referenciado no § 4º deverá ser encaminhado ao setor de Recursos Humanos da Instituição.

Art. 11. A suspensão, em regra, será aplicada mediante Processo Administrativo Disciplinar nos casos 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 (trinta) dias.

§1º Será punido com suspensão, sem necessidade de instauração de Processo Administrativo Disciplinar prévio, o colaborador que não estiver cumprindo com todos os requisitos para o exercício de suas atividades, até que comprove sua regularização.

§2º A suspensão poderá ser aplicada antes da instauração ou no curso do Processo Administrativo Disciplinar, quando as ações do colaborador puderem interferir no andamento do Processo Administrativo Disciplinar ou quando houver risco de lesão física, moral ou psicológica aos demais colaboradores ou à reputação do consórcio.

§3º É garantido ao colaborador o direito de recorrer da suspensão que receber.

§4º Os dias de afastamento decorrentes da penalidade de suspensão serão considerados como faltas injustificadas, ensejando o desconto dos dias respectivos na remuneração do colaborador.

§5º Os dias descontados em razão da suspensão acarretarão na perda da remuneração do dia de repouso semanal remunerado, na remuneração do dia de feriado, se houver, e nas férias, nos termos do art. 130 da CLT.

Art. 12. 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. 13. A demissão por justa causa, a destituição de cargo em comissão ou função de confiança será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de função;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- VI - ato de indisciplina ou insubordinação grave em serviço;
- VII - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou 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 da função;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- XI - corrupção;
- XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII - condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- XIV - desídia no desempenho das respectivas funções;
- XV - violação de segredo da instituição;
- XVI - perda ou irregularidade da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta do colaborador.
- XVII - transgressão dos incisos VIII, IX, X, XI, XII, XIII e XIV do art. 2º.

Art. 14. Nos casos previstos no parágrafo único do artigo 2º, detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade superior notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo

improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento administrativo disciplinar para a sua apuração e regularização imediata.

§ 1º A opção pelo servidor público 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.

§ 2º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão por justa causa, destituição de cargo em comissão ou função comissionada, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

Art. 15. Configura abandono de emprego a ausência intencional do empregado ao serviço por mais de 30 dias consecutivos.

Art. 16. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por 30 (trinta) dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 17. Na apuração de abandono de emprego ou inassiduidade habitual, será adotado o processo administrativo disciplinar, observando especialmente que a indicação da materialidade dar-se-á:

I - na hipótese de abandono de emprego, pela indicação precisa do período de ausência intencional do empregado ao serviço superior a trinta dias;

II - no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a trinta dias interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 18. O colaborador que sofrer a penalidade de demissão por justa causa, destituição de cargo em comissão ou função comissionada, perderá todos seus di

reitos de rescisão, como aviso-prévio, férias proporcionais, 1/3 de férias e saque imediato do saldo FGTS depositado.

Art. 19. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Diretor institucional, quando se tratar de penalidade derivada de ato decisório de Processo Administrativo Disciplinar;

II - pelo Diretor, gerente ou chefe imediato do empregado nos casos que dispensam a instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 1º Em caso de destituição do cargo em comissão do Secretário Executivo, esta deverá ser aprovada em Assembleia Geral, sendo decidido pelo voto mínimo de 3/5 (três quintos) do total de entes consorciados;

§ 2º As aplicações das penalidades de Advertência e Suspensão aos Diretores serão de competência do Diretor Institucional.

§ 3º As aplicações das penalidades de Advertência e Suspensão ao Diretor Institucional serão de competência do Secretário Executivo.

Art. 20. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 3 (três) anos, quanto às infrações arroladas na norma do artigo 19;

II - em 01 (um) ano, quanto à suspensão;

III - em 90 (noventa) dias após ciência do evento faltoso, quanto à advertência.

§ 1º O prazo para a prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

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

TÍTULO II

DO PROCESSO DE SINDICÂNCIA E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 21. A autoridade que tiver ciência de irregularidade dentro do Consórcio é obrigada a promover a sua imediata apuração, reportando os fatos de que tiver conhecimento ao setor de Compliance, por meio de memorando.

Parágrafo único. O Setor de Compliance deve receber o memorando e realizar as tratativas necessárias para apurar os fatos.

Art. 22. O colaborador que ficar ciente de irregularidade ou se sentir lesado por ação ou omissão de outro colaborador pode reportar a situação ao seu superior ou fazer uma denúncia, seja ela anônima ou identificando-se, através do Canal de Denúncias.

Parágrafo único. as denúncias serão recebidas pelo Setor de Compliance, que preservará a identidade do denunciante, denunciado e demais envolvidos.

Art. 23. Após o recebimento da denúncia, o Setor de Compliance tem o dever de apurar a veracidade dos fatos narrados e averiguar a presença de irregularidades passíveis de punição.

§1º Identificado o objeto da irregularidade, o setor de Compliance enviará relatório ao Comitê de Ética do Consórcio para instaurar a sindicância.

§2º O Comitê de Ética procederá com as investigações, cabendo ao setor de Compliance realizar as Diligências necessárias sob a sua coordenação.

§3º Quando for necessário, um colaborador poderá ser nomeado como Assistente Técnico para auxiliar o Comitê de Ética na tomada de decisões, com base em conhecimentos específicos.

Art. 24. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Parágrafo único. Se, após realizar todas as diligências, o setor de Compliance não conseguir constatar a autoria das irregularidades, este deverá formular relatório justificando a impossibilidade de apontar a autoria da irregularidade.

Art. 25. A Sindicância é o processo de apuração dos fatos reportados ao setor de Compliance, a fim de identificar a existência das irregularidades delatadas e sua autoria.

§1º Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento da denúncia;

II - instauração de processo disciplinar.

§2º O prazo para conclusão da sindicância não excederá 01 (um) ano, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 26. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de empregado por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 27. Ao verificar a ocorrência de irregularidades após a Sindicância, o Comitê de Ética deve informar o Diretor Institucional para que seja formalizada a instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 28. O Diretor Institucional, informado da ocorrência de irregularidades, aprovará a instauração do Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 29. O Comitê de Ética será composto por 3 (três) colaboradores indicados pelo Diretor Institucional.

§1º A comissão deve ser integrada, preferencialmente, por pelo menos um colaborador vinculado à diretoria jurídica, salvo em decorrência de conflito de interesses.

§2º A comissão será instaurada a partir da publicação de Resolução que a constitua.

§3º As atividades desempenhadas pelos colaboradores participantes da Comissão não ensejarão horas negativas nem positivas, desde que sejam realizadas durante o expediente;

§4º Os membros do Comitê terão o mandato de dois anos, sendo possível a sua renomeação;

§5º Os membros do Comitê de Ética poderão receber gratificação pelas atividades desempenhadas.

Art. 30. O Comitê de Ética enviará ao acusado pessoalmente ou via correspondência com Aviso de Recebimento (AR), sobre a instauração do Processo Administrativo Disciplinar, bem como cópia dos arquivos contidos no processo, reunidos pela Sindicância, preservando as identidades, quando necessário.

Art. 31. O investigado tem 10 (dez) dias úteis, a partir do recebimento do comunicado, para apresentar sua defesa, a qual deverá ser protocolizada junto ao Comitê de Ética ou por mídia eletrônica com confirmação de recebimento.

Parágrafo único. Preferencialmente, as defesas serão apresentadas na forma digitada.

Art. 32. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado em Órgão Oficial para apresentar defesa.

§1º A citação por edital será publicada por duas vezes no prazo de 20 (vinte) dias.

§2º Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 10 (dez) dias úteis a partir da última publicação de edital.

Art. 33. 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 Institucional designará um empregado como defensor dativo.

Art. 34. É assegurado ao investigado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar testemunhas, produzir provas e contraprovas.

Art. 35. É impedido de atuar em processo administrativo o colaborador ou autoridade que:

- I - tenha interesse direto ou indireto na matéria;
- II - tenha participado ou venha a participar como testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;
- III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro.
- IV - seja subordinado direto a pelo menos um dos indiciados;
- V - seja superior direto de pelo menos um dos indiciados;

Parágrafo único. Reconhecido o impedimento de um ou mais colaboradores, o Diretor Institucional nomeará um substituto.

Art. 36. A autoridade ou colaborador que incorrer em impedimento deve comunicar o fato à autoridade competente, abstendo-se de atuar.

Parágrafo único. A omissão do dever de comunicar o impedimento constitui falta grave, para efeitos disciplinares.

Art. 37. Pode ser arguida a suspeição de autoridade ou colaborador que tenha inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau.

Art. 38. O indeferimento de alegação de suspeição poderá ser objeto de recurso, sem efeito suspensivo.

Art. 39. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado, garantindo o sigilo e confidencialidade.

SEÇÃO I

DO INQUÉRITO

Art. 40. A fase de Inquérito Administrativo dar-se-á com a publicação do ato que instaurar o Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 41. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao indiciado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 42. Os autos de sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Art. 43. O acusado será intimado por mandado expedido pelo setor de Recursos Humanos para comparecer à audiência UNA e, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, indicar as testemunhas que entender pertinentes.

Art. 44. O relator do Comitê poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

Art. 45. O Indiciado poderá levar até 03 (três) testemunhas no dia da audiência.

Parágrafo único. O denunciante, quando identificado, poderá levar até 3 (três) testemunhas no dia da audiência.

Art. 46. 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 à acareação entre os depoentes.

Art. 47. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do indiciado.

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

Art. 48. Findada a audiência, 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 A audiência será gravada, com a anuência dos envolvidos, sendo o áudio transcrito posteriormente e disponibilizado nos autos, preservando-se a identidades quando pertinente.

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

Art. 49. O processo disciplinar, com o relatório da Comissão, será remetido à Diretoria Jurídica e de Integridade Administrativa da Instituição para averiguar a legalidade dos atos que compõem o processo.

Parágrafo único. O parecer da Diretoria Jurídica será limitado no que tange somente ao controle da legalidade dos autos, sendo-lhe impedido de adentrar no mérito do fatídico, cabendo esse julgamento às autoridades competentes.

Art. 50. Após parecer da Assessoria Jurídica, os autos do processo disciplinar serão encaminhados ao Diretor Institucional para julgamento.

Art. 51. Verificada a ocorrência de vício insanável, o Diretor Institucional declarará sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão excepcional para instauração de novo processo.

SEÇÃO II

DO JULGAMENTO

Art. 52. O Diretor Institucional emitirá decisão devidamente fundamentada.

Art. 53. O relatório final da Comissão será considerado elemento técnico de instrução do processo não vinculativo e deverá ser analisado pela autoridade julgadora, que decidirá com base nas provas constantes dos autos.

§1º Reconhecida a inocência do empregado, o Diretor Institucional determinará o arquivamento do processo.

§2º Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o empregado de responsabilidade.

SEÇÃO III

DO RECURSO ADMINISTRATIVO

Art. 54. Das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões processuais, não cabendo o questionamento do mérito.

Parágrafo único. O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de 05 (cinco) dias úteis, o encaminhará à autoridade superior, Secretário Executivo.

Art. 55. O prazo para interposição de recurso administrativo é de 10 (dez) dias úteis, contado a partir da publicação da decisão no Órgão Oficial da Instituição.

Art. 56. 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. 57. Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo.

Parágrafo único. Havendo justo receio de prejuízo de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, a autoridade recorrida ou a imediatamente superior poderá, de ofício ou a pedido, dar efeito suspensivo ao recurso.

Art. 58. O recurso não será conhecido quando interposto fora do prazo.

Art. 59. O não conhecimento do recurso não impede a Administração de rever de ofício o ato ilegal, desde que não ocorrida a preclusão administrativa.

Art. 60. A autoridade competente para decidir o recurso poderá confirmar, modificar, anular ou revogar, total ou parcialmente, a decisão recorrida.

Art. 61. Os processos administrativos de que resultem sanções poderão ser revistos, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando surgirem fatos novos ou circunstâncias relevantes suscetíveis de justificar a inadequação da sanção aplicada.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da sanção.

CAPÍTULO III

DOS PRAZOS

Art. 62. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes da hora normal.

§2º Os prazos desta normativa contam-se em dias úteis.

§3º Os prazos fixados em meses ou anos contam-se de data a data. Se no mês do vencimento não houver o dia equivalente àquele do início do prazo, tem-se como termos o próximo dia útil.

Art. 63. Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais não se suspendem.

TÍTULO III

DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA DO SERVIDOR PÚBLICO

Art. 64. O servidor público será submetido ao período de experiência, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade.

§1º O período de experiência terá o limite máximo de 90 (noventa) dias.

§2º As avaliações durante o período de experiência serão realizadas por duas vezes, a primeira delas com 45 dias e a segunda, com 90 dias.

§3º O empregado não aprovado no período de experiência será demitido sem justa causa ou exonerado do cargo em comissão ou função comissionada.

Art. 65. O ICISMEP poderá demitir sem justa causa ou exonerar cargo em comissão ou função comissionada em casos de:

I - necessidade de redução de quadro de pessoal;

II - razão de interesse público;

III - insuficiência de Recursos Financeiros.

IV - insuficiência de desempenho;

Parágrafo Único. Do presente ato de demissão sem justa causa, é direito do empregado o recebimento de Aviso Prévio trabalhado ou indenizado.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 66. A Alta Administração do Consórcio ICISMEP, composta pelo Presidente do Consórcio, pelo Secretário Executivo e pelo Diretor Institucional, poderá editar normas complementares a esta Resolução, dentro das competências atribuídas pela 15ª Alteração do Contrato de Consórcio e Estatuto.

Art. 67. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 68. Revogam-se as disposições em contrário, dentre elas a resolução nº 120, de 01 de agosto de 2024.

São Joaquim de Bicas (MG), 14 de agosto de 2025.

Eustáquio da Abadia Amaral
Diretor Institucional ICISMEP

A Resolução nº135 de 14 de agosto de 2025, que regulamenta o Processo Administrativo Disciplinar no âmbito do Consórcio Público ICISMEP, incluindo o documento oficial assinado, encontra-se disponível no Portal da Transparência, no site do Consórcio: [Portal da Transparência - Publicação - Documentos](#)