



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
CENTRAIS DE ABASTECIMENTO DO DISTRITO FEDERAL

Diretoria Colegiada

Manual - CEASA-DF/DICOL

MANUAL DE NORMAS DISCIPLINARES DA CEASA/DF

Art. 1º. Esta norma institui o Regime Disciplinar da CEASA/DF que se aplica aos empregados do quadro permanente, aos empregados e servidores públicos cedidos à CEASA-DF e aos agentes públicos ocupantes de empregos em comissão que não possuam vínculo com a administração pública.

Parágrafo único. As infrações praticadas por servidores ou empregados públicos cedidos à CEASA-DF serão apuradas na forma deste Regime Disciplinar, devendo o resultado da apuração ser comunicado ao órgão ou entidade de origem para fins de julgamento e aplicação da penalidade.

CAPÍTULO 1 – DOS DEVERES

Art. 2º. São deveres do empregado:

- I - exercer com zelo e dedicação suas atribuições;
- II - manter-se atualizado nos conhecimentos exigidos para o exercício de suas atribuições;
- III - agir com perícia, prudência e diligência no exercício de suas atribuições;
- IV - atualizar, sempre que houver modificação, seus dados cadastrais;
- V - observar as normas legais, regulamentares e internas no exercício de suas atribuições;
- VI - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VII - levar ao conhecimento da autoridade superior as falhas, vulnerabilidades e as irregularidades de que tiver ciência em razão do emprego público;
- VIII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder;
- IX - zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- X - guardar sigilo sobre assunto da Empresa e lhe ser leal;
- XI - guardar sigilo sobre dados de clientes e de terceiros, a que teve acesso em razão da função;
- XII - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XIII - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIV - declarar-se suspeito ou impedido nas hipóteses previstas em lei ou neste regulamento;
- XV - tratar as pessoas com civilidade;
- XVI - atender com presteza:
 - a) o público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) os requerimentos de expedição de certidões para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) as requisições para a defesa da administração pública.

d) as requisições internas, principalmente aquelas destinadas a atender às demandas dos órgãos de controle interno e externo

CAPÍTULO II – DAS RESPONSABILIDADES

I – DEVERES

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

§ 1º As sanções civis, penais e administrativas podem cumular-se, sendo independentes entre si.

§ 2º A responsabilidade administrativa do empregado é afastada no caso de absolvição penal que negue a existência do fato ou sua autoria, com decisão transitada em julgado.

§ 3º A responsabilidade administrativa perante a CEASA-DF não exclui a competência do Tribunal de Contas do Distrito Federal prevista na Lei Orgânica do Distrito Federal.

Art. 4º. A responsabilidade penal abrange crimes e contravenções imputados ao empregado, nessa qualidade.

Art. 5º. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário, à CEASA-DF ou a terceiros.

§ 1º Tratando-se de dano causado a terceiros, responde o empregado perante a CEASA-DF, em ação regressiva.

§ 2º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores, e contra eles tem de ser executada, na forma da lei civil.

Art. 6º. A responsabilidade perante os Tribunais de Contas decorre de atos sujeitos ao controle externo, nos termos da Lei Orgânica do Distrito Federal, da Constituição Federal e demais normas aplicáveis.

Art. 7º. A perda do emprego público determinada em decisão judicial transitada em julgado dispensa a instauração de processo disciplinar e deve ser declarada pela Presidência da CEASA-DF.

Art. 8º. A responsabilidade administrativa, apurada na forma deste Regime Disciplinar, resulta de infração disciplinar cometida por empregado no exercício de suas atribuições, em razão delas ou com elas incompatíveis.

§ 1º A responsabilidade administrativa do empregado, observado o prazo prescricional, permanece em relação aos atos praticados no exercício do emprego:

I - após a demissão, dispensa ou exoneração;

II - após a aposentadoria;

III - durante as licenças, afastamentos e demais ausências previstos em lei, acordo coletivo de trabalho e em normas internas da CEASA-DF.

§ 2º A aplicação da sanção cominada à infração disciplinar decorre da responsabilidade administrativa, sem prejuízo:

I - de eventual ação civil ou penal;

II - do ressarcimento ao erário dos valores correspondentes aos danos e aos prejuízos causados à CEASA-DF e à administração pública;

III - da devolução à CEASA-DF ou ao erário do bem ou do valor desviado, nas mesmas condições em que se encontravam quando da ocorrência do fato, com a consequente indenização proporcional à depreciação.

IV - da reparação de prejuízo causado a terceiro, ainda que por ação regressiva.

SEÇÃO II

DAS REPOSIÇÕES E INDENIZAÇÕES

Art. 9º. As reposições e indenizações à CEASA-DF, após objeto de apuração por meio de procedimento específico, serão comunicadas ao empregado para pagamento no prazo de 10 (dez) dias, podendo, a seu pedido, ser descontadas da sua remuneração na forma do art. 462, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º O desconto será feito:

I - em parcela única, se de valor igual ou inferior à décima parte da remuneração;

II - em parcelas mensais iguais à décima parte da remuneração, devendo o resíduo constituir-se como última parcela.

§ 2º Caso o empregado opte pelo pagamento em parcelas com valores superiores aos previstos no § 1º, deverá requerê-lo por escrito declarando que possui condições financeiras de suportar o encargo sem prejuízo do próprio sustento e de sua família.

§ 3º Em caso de parcelamento, as parcelas deverão ser atualizadas pelo índice oficial aplicável.

Art. 10º. Em caso de erro no processamento da folha de pagamento, as quantias pagas a maior ou indevidamente serão consideradas como adiantamento salarial nos termos do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, autorizado o desconto salarial para fins de reposição à CEASA-DF.

§ 1º Identificado o erro no processamento da folha de pagamento será o empregado notificado para, no prazo de 10 (dez) dias, se manifestar ou devolver a quantia indevidamente recebida.

§ 2º Em caso de inércia do empregado ou de improcedência da manifestação, a CEASA-DF procederá com o desconto dos valores em parcela única no salário seguinte do empregado, notificando-o previamente.

§ 3º O pagamento efetuado pela CEASA-DF em desacordo com a legislação não aproveita ao empregado beneficiado, ainda que ele não tenha dado causa ao erro.

§ 4º É vedado exigir reposição de valor em virtude de aplicação retroativa de nova interpretação da norma de regência.

§ 5º Sem prejuízo da apuração disciplinar, aplica-se o disposto neste artigo em caso de erro crasso ou quando o empregado concorrer ativamente para a percepção indevida de valores em proveito próprio ou de outrem.

CAPÍTULO III

DAS INFRAÇÕES DISCIPLINARES SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11. A infração disciplinar decorre de ato omissivo ou comissivo, praticado com dolo ou culpa, e sujeita o empregado às sanções previstas neste Regime Disciplinar.

Art. 12. As infrações disciplinares classificam-se, para efeitos de cominação da sanção, em leves, médias e graves

Parágrafo único. As infrações médias são subclassificadas em dois grupos, na forma deste Regime Disciplinar.

Art. 13. Para efeitos deste Regime Disciplinar, verifica-se a reincidência quando o empregado comete nova infração depois de aplicada penalidade disciplinar por infração anterior, ainda que sob a vigência de norma revogada.

Parágrafo único. Para efeito de reincidência não se consideram as advertências e suspensões anteriormente aplicadas se já transcorrido o decurso de três e cinco anos, respectivamente, contados de

sua aplicação.

SEÇÃO II

DAS INFRAÇÕES LEVES

Art. 14. São infrações leves:

- I - descumprir dever funcional ou decisões administrativas emanadas dos órgãos competentes;
- II - retirar, sem prévia anuência da chefia imediata, qualquer documento ou objeto da Empresa;
- III - deixar de praticar ato necessário à apuração de infração disciplinar, retardar indevidamente a sua prática ou dar causa à prescrição em processo disciplinar;
- IV - recusar-se, quando solicitado por autoridade competente, a prestar informação de que tenha conhecimento em razão do exercício de suas atribuições;
- V - recusar-se, injustificadamente, a integrar comissão ou grupo de trabalho, ou deixar de atender designação para compor comissão, grupo de trabalho ou para atuar como perito ou assistente técnico em processo administrativo ou judicial;
- VI - recusar fé a documento público;
- VII - negar-se a participar de programa de treinamento exigido de todos os empregados da mesma situação funcional;
- VIII - não comparecer, quando convocado, a inspeção ou perícia médica;
- IX - opor resistência injustificada ou retardar, reiteradamente e sem justa causa:
 - a) o andamento de documento, processo ou execução de serviço;
 - b) a prática de atos previstos em suas atribuições;
- X - cometer a empregado atribuições estranhas ao emprego que ocupa, exceto em situações de emergência e em caráter transitório;
- XI - manter sob sua chefia imediata, em emprego em comissão ou função de confiança, o cônjuge, o companheiro ou parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;
- XII - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da Empresa;
- XIII - perturbar, sem justa causa, a ordem e a serenidade no recinto da repartição;
- XIV - acessar, armazenar ou transferir, intencionalmente, com recursos eletrônicos da administração pública ou postos à sua disposição, informações de conteúdo pornográfico ou erótico, ou que incentivem a violência ou a discriminação em qualquer de suas formas;
- XV - usar indevidamente a identificação funcional ou outro documento que o vincule com o cargo público ou função de confiança, em ilegítimo benefício próprio ou de terceiro.

SEÇÃO III

DAS INFRAÇÕES MÉDIAS

Art. 15. São infrações médias do grupo I:

- I - cometer a pessoa estranha aos quadros da Empresa, fora dos casos previstos em lei ou norma interna, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- II - ausentar-se do serviço, com frequência, durante o expediente e sem prévia autorização da chefia imediata, desde que não configurado o abandono de emprego, passível de dispensa por justa causa;
- III - exercer atividade privada incompatível com o horário do serviço;

IV - praticar ato incompatível com a moralidade administrativa;

V - praticar o comércio ou a usura nas instalações da Empresa;

VI - discriminar qualquer pessoa, no recinto da Empresa, com a finalidade de expô-la a situação humilhante, vexatória, angustiante ou constrangedora, em relação a nascimento, idade, etnia, raça, cor, sexo, estado civil, trabalho rural ou urbano, religião, convicções políticas ou filosóficas, orientação sexual, deficiência física, imunológica, sensorial ou mental, por ter cumprido pena, ou por qualquer particularidade ou condição.

Art. 16. São infrações médias do grupo II:

I - praticar ato de assédio sexual ou moral;

II - coagir ou aliciar subordinado no sentido de filiar-se a associação, sindicato, partido político ou qualquer outra espécie de agremiação;

III - exercer atividade privada incompatível com o exercício do emprego público ou da função de confiança;

IV - usar recursos computacionais da Empresa ou da administração pública em geral para, intencionalmente:

a) violar sistemas ou exercer outras atividades prejudiciais a sites públicos ou privados;

b) disseminar vírus, cavalos de tróia, spyware e outros males, pragas e programas indesejáveis;

c) disponibilizar, em sites da Empresa ou do serviço público em geral, propaganda ou publicidade de conteúdo privado, informações e outros conteúdos incompatíveis com os fundamentos e os princípios da administração pública;

V - divulgar ou repassar dados cadastrais e informações da Empresa, de seus empregados, clientes e público assistido para terceiros, sem autorização;

VI - permitir ou facilitar o acesso de pessoa não autorizada, mediante atribuição, fornecimento ou empréstimo de senha ou qualquer outro meio:

a) a recursos computacionais, sistemas de informações ou banco de dados da Empresa ou da administração pública em geral;

b) a locais de acesso restrito.

SEÇÃO IV

DAS INFRAÇÕES GRAVES

Art. 17. São infrações graves:

I - incorrer nas hipóteses de:

a) abandono de emprego;

b) inassiduidade habitual;

II - acumular ilegalmente cargos, empregos, funções públicas ou proventos de aposentadoria, salvo se for feita a opção na forma da lei;

III - proceder de forma desidiosa, incorrendo repetidamente em descumprimento de vários deveres e atribuições funcionais;

IV - acometer-se de incontinência pública ou ter conduta escandalosa na Empresa que perturbe a ordem, o andamento dos trabalhos ou cause dano à imagem da Empresa ou da administração pública em geral;

V - cometer insubordinação grave em serviço, subvertendo a ordem hierárquica de forma ostensiva;

VI - dispensar licitação para contratar pessoa jurídica que tenha, como proprietário, sócio ou administrador:

a) pessoa de sua família ou outro parente, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

b) pessoa da família de sua chefia mediata ou imediata ou outro parente dela, por consanguinidade até o terceiro grau, ou por afinidade;

VII - dispensar licitação para contratar pessoa física de família ou parente mencionado no inciso VI, alíneas a e b;

VIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

IX - participar de gerência ou administração de sociedade ou empresa privada, personificada ou não personificada, salvo:

a) nos períodos de licença ou afastamento do cargo sem remuneração, desde que não haja proibição em sentido contrário, nem incompatibilidade;

b) em instituições ou entidades beneficentes, filantrópicas, de caráter social e humanitário e sem fins lucrativos, quando compatíveis com a jornada de trabalho.

X - praticar, dolosamente, ato definido em lei como:

a) crime contra a administração pública;

b) crime de abuso de autoridade;

c) improbidade administrativa.

XI - usar conhecimentos e informações adquiridos no exercício de suas atribuições para violar ou tornar vulnerável a segurança, os sistemas de informática, sites ou qualquer outra rotina ou equipamento da Empresa;

XII - exigir, solicitar, receber ou aceitar propina, gratificação, comissão, presente ou auferir vantagem indevida de qualquer espécie e sob qualquer pretexto;

XIII - valer-se do emprego para obter proveito indevido para si ou para outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XIV - utilizar-se de documento sabidamente falso para prova de fato ou circunstância que crie direito ou extinga obrigação perante a Empresa ou a administração pública distrital;

XV - incorrer em quaisquer das hipóteses do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que configuram justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

§ 1º A reassunção das atribuições, depois de consumado o abandono de emprego, não afasta a responsabilidade administrativa, nem caracteriza perdão tácito da Empresa, ressalvada a prescrição.

§ 2º Para efeitos do inciso XIII, não se considera presente o brinde definido na legislação.

XVI – incorrer nas hipóteses do Art. 14º do Código de conduta e integridade da CEASA/DF:

a) Os casos de infração grave de violação deste Código, em razão da magnitude do desfalque patrimonial ou da carga negativa à reputação da CEASA-DF e do governo do Distrito Federal;

b) A quebra da confidencialidade do processo de investigação de denúncias recebidas por meio de canal de denúncias;

c) A revelação da identidade do denunciante por qualquer meio; e

d) A apresentação de denúncia que o denunciante saiba ser falsa.

CAPÍTULO IV

DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

Art. 18. São sanções disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - dispensa por justa causa.

Parágrafo único. As sanções disciplinares são aplicadas às infrações disciplinares tipificadas neste Regime Disciplinar, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, na Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019, e na legislação específica.

Art. 19. Na aplicação das sanções disciplinares, devem ser considerados:

- I - a natureza e a gravidade da infração disciplinar cometida;
- II - os danos causados para a administração pública;
- III - o ânimo e a intenção do empregado;
- IV - as circunstâncias atenuantes e agravantes;
- V - a culpabilidade e os antecedentes funcionais do empregado.

§ 1º A infração disciplinar de menor gravidade é absorvida pela de maior gravidade, quando conexas.

§ 2º Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada:

- I - sem previsão legal ou neste Regime Disciplinar;
- II - sem apuração em regular processo disciplinar, conforme previsto neste Regime Disciplinar.

Art. 20. São circunstâncias atenuantes:

- I - ausência de punição anterior;
- II - prestação de bons serviços à Empresa ou à administração pública;
- III - desconhecimento justificável de norma administrativa;
- IV - motivo de relevante valor social ou moral;
- V - estado físico, psicológico, mental ou emocional abalado, que influencie ou seja decisivo para a prática da infração disciplinar, desde que exista laudo médico atestado por empresa de saúde oficial atestando a condição do empregado.
- VI - coexistência de causas relativas à carência de condições de material ou pessoal na Empresa;
- VII - o fato de o empregado ter:
 - a) cometido a infração disciplinar sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento a ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto provindo de terceiro;
 - b) cometido a infração disciplinar na defesa, ainda que putativa ou com excesso moderado de prerrogativa funcional;
 - c) procurado, por sua espontânea vontade e com eficiência, logo após a infração disciplinar, evitar ou minorar as suas consequências;
 - d) reparado o dano causado, por sua espontânea vontade e antes do julgamento do processo disciplinar.

Art. 21. São circunstâncias agravantes:

- I - a reincidência;
- II - a prática de ato que concorra, grave e objetivamente, para o desprestígio da Empresa ou da categoria funcional do empregado;
- III - o concurso de pessoas, ou seja, cometimento da infração penal por mais de um pessoa. Tal cooperação da prática da conduta delitiva pode se dar por meio da coautoria, participação, concurso de agentes, entre outras formas;
- IV - o cometimento da infração disciplinar em prejuízo de criança, adolescente, idoso, pessoa com deficiência, pessoa incapaz de se defender, ou pessoa sob seus cuidados por força de suas atribuições;
- V - o cometimento da infração disciplinar com violência ou grave ameaça, quando não elementares da infração;

VI - ser o empregado quem:

- a) promove ou organiza a cooperação ou dirige a atividade dos demais coautores;
- b) instiga subordinado ou lhe ordena a prática da infração disciplinar;
- c) instiga outro empregado, propõe ou solicita a prática da infração disciplinar.

Art. 22. A advertência é a sanção por infração disciplinar leve, por meio da qual se reprova por escrito a conduta do empregado.

Art. 23. A suspensão é a sanção por infração disciplinar média pela qual se impõe ao empregado o afastamento compulsório do exercício do emprego efetivo, com perda da remuneração referente aos dias em que estiver afastado.

§ 1º A suspensão não pode ser:

- I - superior a dez dias, no caso de infração disciplinar média do grupo I;
- II - superior a trinta dias, no caso de infração disciplinar média do grupo II.

§ 2º Aplica-se a suspensão de até:

- I - dez dias, quando o empregado incorrer em reincidência em infração disciplinar leve;
- II - trinta dias, quando o empregado incorrer em reincidência em infração disciplinar média do grupo I.

§ 3º Caso o empregado punido com suspensão esteja com o contrato de trabalho interrompido ou suspenso por outras hipóteses, a penalidade será aplicada imediatamente após o seu retorno às atividades laborais.

Art. 24. A advertência e a suspensão têm seus registros cancelados após o decurso de três e cinco anos de efetivo exercício, respectivamente, se o empregado não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

§ 1º O cancelamento da sanção disciplinar não surte efeitos retroativos e é registrado em certidão formal nos assentamentos funcionais do empregado.

§ 2º Cessam os efeitos da advertência ou da suspensão, se alteração posterior deste Regime Disciplinar deixar de considerar como infração disciplinar o fato que as motivou.

§ 3º A sanção disciplinar cancelada nos termos deste artigo não pode ser considerada para efeitos de reincidência.

Art. 25. A dispensa por justa causa é a sanção pelas infrações disciplinares graves, pela qual se rescinde o contrato de trabalho.

§ 1º A dispensa por justa causa de que trata este artigo também se aplica no caso de:

- I - infração disciplinar grave cometida por empregado efetivo da CEASA-DF no exercício de cargo ou emprego em comissão, cargo diretivo e em órgãos ou entidades do Distrito Federal, de outros Estados ou da União;
- II - reincidência em infração disciplinar média do grupo II;

§ 2º Se o empregado já tiver sido desligado por pedido de demissão ou dispensa sem justa causa quando da aplicação da sanção prevista neste artigo, o desligamento será convertido em dispensa por justa causa, sendo devida a restituição das verbas rescisórias percebidas anteriormente de forma indevida.

§ 3º Também se converte em demissão a vacância em decorrência de posse em outro cargo inacumulável ocorrida antes da aplicação da sanção prevista neste artigo.

Art. 26. A punibilidade é extinta pela:

- I - morte do empregado;
- II - prescrição;
- III - cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta.

Art. 27. A ação disciplinar prescreve em:

I - cinco anos, quanto à dispensa por justa causa;

II - dois anos, quanto à suspensão;

III - um ano, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da primeira data em que o fato ou ato se tornou conhecido pela autoridade competente para instaurar processo disciplinar.

§ 2º A instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, uma única vez.

§ 3º Interrompida a prescrição, sua contagem é reiniciada depois de esgotados os prazos para conclusão do processo disciplinar previstos neste Regime Disciplinar, incluídos os prazos de prorrogação, se houver.

§ 4º O prazo de prescrição fica suspenso enquanto a instauração ou a tramitação do processo disciplinar ou a aplicação de sanção disciplinar estiver obstada por determinação judicial.

§ 5º Os prazos de prescrição previstos na lei penal, havendo ação penal em curso, aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 6º A instauração de investigação preliminar e a remessa à Comissão de Composição de Conflitos não impedem e nem interrompem ou suspendem a prescrição.

§ 7º A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta suspende a prescrição durante o prazo de vigência nele previsto e declarado por chefia imediata o fiel cumprimento do mesmo, nos termos do artigo 199, inciso I, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

§ 8º No âmbito da atividade correcional exercida pela administração pública não se admite o perdão tácito.

Art. 28. Não é punido o empregado que, ao tempo da infração disciplinar, era inteiramente incapaz de entender o caráter ilícito do fato ou de determinar-se de acordo com esse entendimento, devido a:

I - insanidade mental, devidamente comprovada por laudo médico homologado pelo serviço de medicina do trabalho ou similar;

II - embriaguez completa, proveniente de caso fortuito ou força maior.

Parágrafo único. A punibilidade não se exclui pela embriaguez voluntária ou culposa.

Art. 29. Fica isento de sanção disciplinar o empregado cuja conduta funcional, classificada como erro de procedimento, seja caracterizada, cumulativamente, pela:

I - ausência de dolo;

II - eventualidade do erro;

III - ofensa ínfima aos bens jurídicos tutelados;

IV - prejuízo moral irrelevante;

V - reparação de eventual prejuízo material antes de se instaurar sindicância ou processo disciplinar;

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DE INFRAÇÃO DISCIPLINAR

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES COMUNS

Art. 30. Diante de indícios de infração disciplinar, ou diante de denúncia ou representação, a Presidência deve determinar a instauração de investigação preliminar ou processo disciplinar, conforme o caso, para apurar os fatos e a responsabilidade funcional.

Art. 31. As infrações disciplinares são apuradas mediante:

I - investigação preliminar;

II - processo disciplinar.

§ 1º A representação sobre infração disciplinar cometida por empregado deve ser formulada por escrito e conter a identificação do representante.

§ 2º No caso de denúncias anônimas, a Presidência poderá iniciar procedimento de investigação preliminar para coleta de outros meios de prova necessários para a instauração de processo disciplinar, se for o caso.

§ 3º Em caso de infração disciplinar noticiada pela imprensa, nas redes sociais ou em correspondências escritas, a Presidência, antes de instaurar processo disciplinar, deverá verificar se há indícios mínimos de sua ocorrência mediante investigação preliminar.

§ 4º As denúncias ou representações genéricas, desconexas, sem a devida fundamentação, bem como sem a individualização do agente público envolvido, serão arquivadas de plano, salvo se as circunstâncias sugerirem a apuração de ofício.

§ 5º Se houver indícios suficientes quanto à autoria e à materialidade da infração disciplinar, a Presidência pode instaurar imediatamente o processo disciplinar, dispensada a instauração da investigação preliminar.

Art. 32. Não será objeto de apuração em processo disciplinar o fato que:

I - não configure infração disciplinar prevista neste Regime Disciplinar, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código de Conduta e Integridade da CEASA/DF ou em legislação específica;

II - já tenha sido objeto de julgamento pelo Poder Judiciário em sentença penal transitada em julgado que reconheceu a inexistência do fato ou a negativa da autoria, salvo se existente infração disciplinar residual

§ 1º O empregado não responderá:

I - por ato praticado com fundamento em lei ou regulamento posteriormente considerado inconstitucional pelo Poder Judiciário;

II - quando a punibilidade estiver extinta, caso em que não se deve instaurar processo disciplinar. § 2º Deve ser arquivada eventual denúncia ou representação que se refira a qualquer das hipóteses previstas neste artigo.

SEÇÃO II

DA INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR

Art. 33. A investigação preliminar é o procedimento administrativo preparatório, investigativo, sigiloso, não contraditório, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses de não haver elementos de convicção suficientes para a instauração de processo disciplinar.

Art. 34. A investigação preliminar será instaurada pela Presidência, de ofício ou com base em representação ou denúncia, inclusive anônima, e será conduzida por um ou mais empregados para concluir seus trabalhos no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por igual período.

Art. 35. A investigação preliminar deverá adotar atos de instrução que compreendam:

I - exame inicial das informações e provas existentes no momento da ciência dos fatos pela autoridade instauradora;

II - realização de diligências, oitivas, e produção de informações necessárias para averiguar a procedência da denúncia ou representação;

III - manifestação conclusiva e fundamentada, recomendando a necessidade de instauração do processo disciplinar ou o arquivamento da denúncia ou representação.

Art. 36. O relatório final da investigação preliminar deverá recomendar à Presidência:

I - o arquivamento, em caso de ausência de indícios de autoria e materialidade da infração ou quando identificada, de plano, causa de extinção da punibilidade; ou

II - a instauração de processo disciplinar, caso se conclua pela existência de indícios de autoria e materialidade de cometimento de infração.

§ 1º O resultado da investigação preliminar não poderá ensejar a aplicação de sanção ou penalidade.

§ 2º A decisão da Presidência pelo arquivamento ou instauração do processo disciplinar deverá ser fundamentada.

§ 3º Os autos da investigação preliminar serão apensados aos autos do processo disciplinar

SEÇÃO III

DA COMISSÃO DE COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS

Art. 37. Presentes os elementos necessários para a instauração do processo disciplinar, e verificado preliminarmente pela Assessoria de Controle Interno não se tratar de interesses indisponíveis, antes de determinar sua instauração a Presidência submeterá o caso à Comissão de Composição de Conflitos, que será nomeada pelo Presidente conforme demanda, e em sua composição, incluirá pelo menos um empregado efetivo da CEASA/DF, objetivando, sempre que possível, a mediação das situações de conflito envolvendo empregados.

Parágrafo único. Para efeitos desta Seção, consideram-se as seguintes definições:

I - situação de conflito: ocorre quando dois ou mais empregados têm interesses e atitudes divergentes, por meio de comportamentos não condizentes com o desenvolvimento regular do serviço público;

II - pré-mediação: consiste em informar a cada uma das partes, isoladamente, os esclarecimentos iniciais sobre o funcionamento do procedimento de mediação, alertando para o respeito às regras de confidencialidade;

III - mediação: é a atividade exercida pela Comissão de Composição de Conflitos, com composição paritária, imparcial, sem poder decisório, que, aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Art. 38. A mediação será orientada pelos princípios da imparcialidade, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade, boa-fé, eficiência, celeridade, não competitividade e segurança jurídica.

§ 1º O procedimento de mediação somente ocorrerá com a concordância de todos os empregados envolvidos.

§ 2º A Comissão de Composição de Conflitos e os empregados envolvidos deverão zelar pela confidencialidade e sigilo do procedimento de mediação.

§ 3º Sem prejuízo das hipóteses de impedimento previstos neste Regime Disciplinar e na lei, ficam impedidos de atuar em investigação preliminar e processo disciplinar os membros da Comissão de Composição de Conflitos, relativamente aos mesmos fatos.

Art. 39. A Comissão de Composição de Conflitos concluirá seus trabalhos no no prazo de 30 (trinta) dias prorrogáveis por igual período, devendo adotar os seguintes atos instrutórios:

I - realizar o procedimento de pré-mediação, mediante informação a cada uma das partes, isoladamente, sobre os esclarecimentos iniciais acerca do funcionamento do procedimento de mediação, alertando para o respeito às regras de sigilo e confidencialidade;

II - notificar os empregados envolvidos para comparecimento à reunião de mediação;

III - lavrar ata de reunião e encerramento da qual deverá constar o resultado da mediação.

Parágrafo único. O não comparecimento injustificado de qualquer das partes à reunião de mediação implica em renúncia ao procedimento.

Art. 40. O resultado do procedimento de mediação será submetido à apreciação da Presidência que, analisando as circunstâncias do caso concreto, o histórico funcional dos empregados envolvidos, a disponibilidade dos direitos envolvidos e a inexistência de prejuízos à administração pública ou a terceiros, decidirá pela sua homologação ou não mediante ato motivado.

§ 1º Homologada a mediação consensual os autos serão devolvidos à Comissão de Composição de Conflitos para arquivamento.

§ 2º Em caso de não homologação ou ausência de consenso, a Presidência determinará a imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 41. O procedimento de mediação será sigiloso e conduzido em autos apartados.

Parágrafo único. Os autos do procedimento de mediação não serão apensados aos autos do processo disciplinar, dele constando somente a certidão do resultado da mediação, se frustrada ou não homologada.

SEÇÃO IV

DO TERMO AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Art. 42. O Termo de Ajustamento de Conduta é um compromisso facultativo firmado pelo interessado junto à CEASA-DF, nas hipóteses previstas nesta Seção, por meio do qual o empregado se compromete a se ajustar às normas de conduta previstas neste Regime Disciplinar e às obrigações instituídas no termo.

Art. 43. O Termo de Ajustamento de Conduta poderá ser firmado caso presentes os seguintes requisitos cumulativos:

- I - cometimento de infração leve ou média do grupo I, nos termos deste Regime Disciplinar;
- II - não ter o empregado sido punido por qualquer infração disciplinar anterior, ressalvado o disposto no art. 24 deste Regime Disciplinar;
- III - não ter o empregado celebrado Termo de Ajustamento de Conduta nos últimos dois anos;
- IV - ter o empregado ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado ao erário, ao patrimônio da Empresa e a terceiros, decorrente da infração.

Art. 44. O Termo de Ajustamento de Conduta deverá conter:

- I - a qualificação do empregado envolvido;
- II - os fundamentos de fato e de direito para sua celebração;
- III - a descrição das obrigações assumidas;
- IV - o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações;
- V - a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

Art. 45. As obrigações estabelecidas no Termo de Ajustamento de Conduta devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando a mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano.

§ 1º As obrigações estabelecidas no Termo de Ajustamento de Conduta poderão compreender, dentre outras:

- I - reparação do dano causado;
- II - retratação do interessado;

III - participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;

IV - acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas;

V - cumprimento de metas de desempenho;

VI - sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

§ 2º O prazo de cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

Art. 46. A Comissão de Processo Disciplinar, no início do processo disciplinar, deverá verificar se o caso permite a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta e, em caso positivo, deverá citar o empregado acusado para manifestar seu interesse na celebração do termo no prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º A elaboração do Termo de Ajustamento de Conduta, observados os requisitos previstos nesta Seção, compete à Comissão de Processo Disciplinar, que poderá demandar qualquer unidade da Empresa para reunir as informações necessárias, resguardado o sigilo.

§ 2º Celebrado o Termo de Ajustamento de Conduta, os autos serão submetidos à Presidência para homologação.

§ 3º Homologado o Termo de Ajustamento de Conduta, a Presidência determinará a suspensão do processo disciplinar por período igual ao prazo de cumprimento previsto no termo.

§ 4º Em caso de recusa, não celebração ou não homologação do Termo de Ajustamento de Conduta, a Comissão de Processo Disciplinar deverá dar continuidade ao processo disciplinar.

§ 5º A recusa ou inércia do empregado diante da proposta de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta implica em renúncia ao procedimento.

Art. 47. O Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentamentos funcionais do empregado.

§ 1º Declarado o cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta pela chefia imediata do empregado ao final do período nele previsto, a Comissão de Processo Disciplinar será comunicada e submeterá o processo à Presidência para, se assim ajuizar, declarar a extinção da punibilidade, vedada a instauração de processo disciplinar pelos mesmos fatos que ensejaram a celebração do termo.

§ 2º No caso de descumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta, a chefia imediata comunicará imediatamente a Comissão de Processo Disciplinar que, após ouvido o empregado no prazo de 10 (dez) dias, a comissão emitirá relatório circunstancial à Presidência que, se assim ajuizar, determinará a continuidade do processo disciplinar, sem prejuízo da apuração dos atos praticados caso impliquem nova infração disciplinar.

§ 3º O cometimento de infração que ensejar a instauração de processo disciplinar no curso do cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta é causa de descumprimento do termo, aplicando-se, nesta hipótese, as disposições previstas no § 2º deste artigo.

§ 4º A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta suspende a prescrição por período igual ao prazo de vigência do termo, conforme art. 199, inciso I, da Lei nº 10.406/02.

§ 5º O Termo de Ajustamento de Conduta será celebrado nos autos do processo disciplinar e não poderá ser considerado como circunstância agravante para fins do art. 21, inciso I, deste Regime Disciplinar

SEÇÃO V

DA SINDICÂNCIA PATRIMONIAL

Art. 48. Diante de fundados indícios de enriquecimento ilícito de empregado ou de evolução patrimonial incompatível com a remuneração por ele percebida, pode ser determinada a instauração de sindicância patrimonial pela Presidência.

§ 1º A sindicância patrimonial constitui-se de procedimento sigiloso com caráter exclusivamente investigativo.

§ 2º O procedimento de sindicância patrimonial é conduzido por comissão composta por três membros, dentre os quais no mínimo dois deverão ser empregados do quadro permanente da CEASA-DF.

§ 3º O prazo para conclusão do procedimento de sindicância patrimonial é de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período.

§ 4º Concluídos os trabalhos da sindicância patrimonial, a comissão responsável por sua condução deve elaborar relatório sobre os fatos apurados, concluindo pelo arquivamento ou pela instauração de processo disciplinar e/ou procedimento de tomada de contas especial.

SEÇÃO VI

DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 49. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do empregado por infração disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para a conclusão do processo disciplinar é de até 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período.

Art. 50. Os autos da investigação preliminar, se houver, são apensados aos do processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Instaurado o processo disciplinar, fica superado o exame de eventuais irregularidades ocorridas durante a investigação preliminar.

Art. 51. O processo disciplinar obedece aos princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, eficiência, interesse público, contraditório, ampla defesa, proporcionalidade, razoabilidade, motivação, segurança jurídica, justiça, formalismo moderado, verdade material e indisponibilidade.

§ 1º Os atos do processo disciplinar não dependem de forma determinada senão quando este Regime Disciplinar ou a lei expressamente o exigir, reputando-se válidos os que, realizados de outro modo, preenchem sua finalidade essencial.

§ 2º É permitida:

- I - a notificação ou a intimação do empregado acusado ou indiciado ou de seu procurador em audiência;
- II - a comunicação, via postal, entre a comissão processante e o empregado acusado ou indiciado; III - a utilização de meio eletrônico, se confirmado o recebimento pelo destinatário ou mediante certificação digital, para:
 - a) a entrega de petição à comissão processante, desde que o meio utilizado pelo remetente seja previamente cadastrado na comissão processante;
 - b) a notificação ou a intimação sobre atos do processo disciplinar, inclusive a intimação para interrogatório e defesa escrita, desde que o meio eletrônico tenha sido previamente cadastrado pelo empregado acusado na comissão processante.

§ 3º Se a comissão notificar ou intimar o empregado por meio eletrônico, deve, sempre que possível, avisá-lo por meio telefônico de que a comunicação foi enviada.

§ 4º Ressalvados os casos de licença, férias e outros afastamentos legais, é válida a citação ou intimação via Sistema Eletrônico de Informação – SEI do empregado em atividade na CEASA-DF, mediante envio do processo sigiloso ao perfil pessoal eletrônico do empregado no SEI, que será considerado citado ou intimado na data de confirmação do recebimento do processo ou, em caso de não confirmação do recebimento, após o prazo de 5 (cinco) dias contados do envio.

§ 5º O uso dos meios permitidos nos §§ 2º, 3º e 4º deste artigo deve ser certificado nos autos, juntando-se cópia das correspondências recebidas ou enviadas.

§ 6º Não é causa de nulidade do ato processual a ausência:

I - do empregado acusado ou de seu procurador na oitiva de testemunha, quando o empregado tenha sido previamente notificado;

II - do procurador no interrogatório do empregado acusado.

Art. 52. Os autos do processo disciplinar, as reuniões da comissão e os atos processuais têm caráter sigiloso.

§ 1º É lícito o fornecimento de cópia de peças dos autos ao empregado indiciado ou ao seu procurador, a suas expensas.

§ 2º Os documentos constantes no processo disciplinar são de acesso restrito às seguintes pessoas, possuindo estas o dever de sigilo:

I - membros da comissão processante;

II - empregado acusado ou seu procurador;

III - agentes públicos que devam atuar no processo.

Art. 53. Salvo quando autorizado pela autoridade instauradora, é vedado deferir ao empregado acusado, desde a instauração do processo disciplinar até a conclusão do prazo para defesa escrita:

I - gozo de férias;

II - licença ou afastamento voluntários;

III - exoneração a pedido;

IV - aposentadoria voluntária.

CAPÍTULO VI DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 54. Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da infração disciplinar, a autoridade instauradora do processo disciplinar pode determinar o seu afastamento do exercício do emprego, pelo prazo de até sessenta dias, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º O afastamento preventivo pode:

I - ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessam os seus efeitos, ainda que não concluído o processo disciplinar;

II - cessar a qualquer momento por determinação da autoridade competente.

§ 2º Salvo motivo de caso fortuito ou força maior, o empregado afastado não pode comparecer à repartição de onde foi afastado, exceto quando autorizado pela autoridade competente ou pela comissão processante.

Art. 55. Em substituição ao afastamento preventivo, a autoridade instauradora pode, no prazo do artigo anterior, determinar que o empregado tenha exercício provisório em outro setor da Empresa, desde que não implique em desvio de função.

CAPÍTULO VII DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO

Art. 56. No processo disciplinar é assegurado ao empregado acusado o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 57. O empregado acusado deve ser:

I - citado sobre a instauração de processo disciplinar contra sua pessoa;

II - intimado ou notificado dos atos processuais;

III - intimado para apresentação de defesa escrita;

IV - intimado da decisão proferida em processo disciplinar, sem suspensão dos efeitos decorrentes do ato decisório.

Parágrafo único. A intimação de que trata o inciso II deve ser feita com antecedência mínima de três dias úteis da data de comparecimento.

Art. 58. Ao empregado acusado é facultado:

I - arguir a incompetência, o impedimento ou a suspeição;

II - constituir procurador;

III - acompanhar depoimento de testemunha, pessoalmente ou por seu procurador;

IV - arrolar testemunha;

V - reinquirir testemunha, por intermédio do presidente da comissão processante;

VI - contraditar testemunha;

VII - produzir provas e contraprovas;

VIII - formular quesitos, no caso de prova pericial;

IX - ter acesso às peças dos autos, observadas as regras de sigilo;

X - obter cópia de peças dos autos, a suas expensas, observadas as regras de sigilo;

XI - apresentar pedido de reconsideração ou revisão do julgamento.

§ 1º É do empregado acusado o ônus do custeio de perícias ou exames por ele requeridos.

§ 2º As hipóteses de impedimento e suspeição limitam-se às previstas neste Regime Disciplinar e na lei.

§ 3º As alegações de imparcialidade e de suspeição de membro da comissão processante devem estar fundadas em provas, não bastando meras conjecturas ou suposições desprovidas de qualquer comprovação.

§ 4º Será ilegítima a alegação de suspeição quando:

I - houver sido provocada por quem a alega;

II - a parte que a alega houver praticado ato que signifique manifesta aceitação do arguido.

§ 5º A arguição de suspeição ou impedimento será apresentada à comissão processante no prazo de 10 dias (dez dias) a contar do conhecimento do fato.

§ 6º Se reconhecer o impedimento ou a suspeição, o membro da comissão solicitará sua substituição à Presidência, caso contrário, determinará a autuação da arguição em apartado, apresentará suas razões, acompanhadas de documentos e rol de testemunhas, e submeterá o incidente à Presidência.

Art. 59. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do empregado acusado, a comissão processante deve propor à autoridade competente que ele seja submetido a exame médico pelo Serviço Especializado em Medicina do Trabalho ou similar.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental tem caráter sigiloso e deve ser processado em autos apartados e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 60. Estando preso o empregado acusado, aplica-se o seguinte:

I - a citação inicial e a intimação para defesa escrita são promovidas onde ele estiver recolhido;

II - o acompanhamento do processo disciplinar é promovido por procurador por ele designado, ou em caso de ausência, por a autoridade instauradora deverá designar um empregado efetivo para defensor

dativo;

III - o interrogatório é realizado em local apropriado, na forma previamente acordada com a autoridade competente.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO PROCESSANTE

Art. 61. O processo disciplinar será conduzido por Comissão Permanente de Processo Disciplinar.

§ 1º A comissão será composta por 03 (três) membros do quadro permanente, escolhidos previamente de lista sêxtupla nomeada pelo Presidente,

§ 2º Os membros da comissão processante são escolhidos pela Presidência entre os ocupantes de emprego para o qual se exija escolaridade igual ou superior à do empregado acusado.

§ 3º Compete ao presidente da comissão manter a ordem e a segurança das audiências, podendo requisitar auxílio de vigilantes ou força policial, se necessário.

§ 4º A comissão tem como secretário empregado designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 5º O local e os recursos materiais para o funcionamento dos trabalhos da comissão processante devem ser fornecidos pela autoridade instauradora do processo disciplinar.

§ 6º Podem participar como membros da comissão processante empregados e servidores integrantes de outros órgãos ou entidades da administração pública, se conveniente para o interesse público, observada a regra dos §§ 1º e 2º.

§ 7º A comissão funciona com a presença de todos os seus membros, observadas eventuais substituições.

Art. 62. O empregado não pode participar de comissão processante quando o acusado for seu parente, por afinidade ou cosanguinidade, em linha reta, colateral ou transversal, até o quarto grau, na forma da lei civil.

§ 1º Também não pode participar de comissão processante o empregado que:

- I - seja amigo íntimo ou inimigo capital, credor ou devedor, tutor ou curador do empregado acusado;
- II - seja testemunha ou perito no processo disciplinar;
- III - tenha sido autor de representação objeto da apuração;
- IV - tenha atuado em sindicância, auditoria ou investigação da qual resultou o processo disciplinar;
- V - atue ou tenha atuado como procurador do empregado acusado;
- VI - tenha interesse em decisão administrativa a ser tomada pelo empregado acusado;
- VII - tenha interesse no assunto que resultou na instauração do processo disciplinar;
- VIII - esteja litigando, judicial ou administrativamente, com o empregado sindicado, acusado ou indiciado, ou com o respectivo cônjuge ou companheiro;
- IX - responda a processo disciplinar;
- X - tenha sido punido por qualquer infração disciplinar, ressalvado o disposto no art. 24;
- XI - seja cônjuge, companheiro, padrasto, madrasta, enteado ou parente, na forma da lei civil, de outro membro da mesma comissão processante.
- XII - esteja lotado na mesma Diretoria de lotação atual do empregado acusado;
- XIII - tenha sido lotado na mesma unidade de lotação do empregado acusado na época dos fatos.

Art. 63. A comissão processante exerce suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o acesso, em qualquer setor da Empresa e nas demais repartições públicas, a informações, documentos e audiências necessários à elucidação do fato em apuração.

Parágrafo único. O presidente da comissão processante pode requisitar apoio, inclusive policial, dos órgãos da administração pública para realização de diligência, segurança ou locomoção até o local de coleta de prova ou de prática de ato processual.

Art. 64. As reuniões da comissão processante devem ser registradas em ata, da qual deve constar o detalhamento das deliberações adotadas.

Art. 65. Sempre que necessário, a comissão processante deve dedicar tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados dos trabalhos no setor de origem até a entrega do relatório final, a critério da autoridade instauradora.

Art. 66. São asseguradas passagens e diárias aos membros da comissão e ao empregado acusado, nos casos de atos processuais serem praticados fora da RIDE.

Art. 67. Em atendimento a Lei 5.369/2014 ficam asseguradas as garantias da ampla defesa e do contraditório, mediante prévio processo administrativo instaurado para tal finalidade, em casos de demissão ou dispensa de advogados da CEASA/DF, ouvindo-se, ao final, a Procuradoria-Geral do Distrito Federal. A comissão que trata este artigo será presidida por integrante da carreira de advogados das empresas públicas e/ou sociedade de economia mista do Distrito Federal.

CAPÍTULO IX DAS FASES PROCESSUAIS

SEÇÃO 1 DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 68. O processo disciplinar desenvolve-se nas seguintes fases:

- I - instauração;
- II - instrução;
- III - defesa;
- IV – relatório.
- V - Julgamento

SEÇÃO II DA INSTAURAÇÃO

Art. 69. O processo disciplinar é instaurado pela Presidência.

Art. 70. Para a instauração de processo disciplinar, devem constar dos autos:

- I - a indicação da autoria, com nome, matrícula e emprego do acusado;
- II - a materialidade da infração disciplinar.

Parágrafo único. A instauração de processo disciplinar depende de ato da Presidência, do qual conste:

- I - a comissão processante;
- II - o número do processo que contém as informações previstas no caput, incisos I e II.

Art. 71. Instaurado o processo disciplinar pela Presidência, a comissão processante realizará a citação inicial do empregado para, se quiser, acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador. O empregado que não for localizado na Citação Inicial deverá ser citado por edital, publicado no DODF, para apresentação de defesa prévia.

§ 1º Da citação inicial deverá constar expressamente a possibilidade ou a impossibilidade de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta.

§ 2º Para subsidiar a análise do cumprimento dos requisitos para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, a comissão processante poderá solicitar informações a qualquer setor da Empresa.

§ 3º Será facultado ao empregado, no prazo de 10 (dez) dias a contar da citação, manifestar interesse na celebração do Termo de Ajustamento de Conduta ou apresentar defesa prévia, podendo arguir quaisquer matérias de interesse da sua defesa.

§ 4º Da citação inicial que constar a impossibilidade de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, poderá o empregado recorrer à Presidência, no prazo previsto no § 3º deste artigo.

§ 5º A ausência de manifestação de interesse na celebração do Termo de Ajustamento de Conduta ou sua recusa pelo empregado implicará na renúncia ao procedimento.

§ 6º A citação deve ser acompanhada de cópia, eletrônica ou em papel, das peças processuais previstas no art. 69 e conter número do telefone, meio eletrônico para comunicação, endereço, horário e dias de funcionamento da comissão processante.

§ 7º A citação inicial poderá ser realizada pela forma prevista no § 4º do art. 51, se presentes os requisitos ali previstos.

§ 8º O empregado acusado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão processante o lugar onde pode ser encontrado.

§ 9º O não comparecimento pelo empregado ou a não apresentação da defesa prévia no prazo previsto no § 3º não prejudicam o regular prosseguimento do processo disciplinar, garantindo-se ao empregado o exercício da ampla defesa nas demais fases do procedimento, inclusive mediante intimações, sem necessidade de repetição de atos já praticados.

SEÇÃO III DA INSTRUÇÃO

Art. 72. Na fase da instrução, a comissão processante deve promover 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. 73. Para a produção de provas, a comissão processante pode, de ofício ou a requerimento do empregado acusado:

- I - tomar depoimentos de testemunhas;
- II - fazer acareações;
- III - colher provas documentais;
- IV - colher provas emprestadas de processos administrativos ou judiciais;
- V - proceder à reconstituição simulada dos fatos, desde que não ofenda a moral, os bons costumes ou normas da Empresa;
- VI - solicitar, por intermédio da autoridade competente:
 - a) realização de buscas e apreensões;
 - b) informações à Fazenda Pública, na forma autorizada na legislação;

c) quebra do sigilo bancário ou telefônico;

d) acesso aos relatórios de uso feito pelo empregado acusado em sistema informatizado ou a atos que ele tenha praticado;

e) exame de sanidade mental do empregado acusado;

VII - determinar a realização de perícias;

VIII - proceder ao interrogatório do empregado acusado.

§ 1º O presidente da comissão processante, por despacho fundamentado, pode indeferir:

I - pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos;

II - pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial ou já constar nos autos perícia oficial

. § 2º Os documentos em idioma estrangeiro trazidos aos autos pela comissão processante devem ser traduzidos para a língua portuguesa, dispensada a tradução juramentada, se não houver controvérsia relevante para o julgamento da infração disciplinar.

Art. 74. As testemunhas são intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão processante, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

§ 1º Se a testemunha for empregado ou servidor público, a expedição do mandado deve ser comunicada ao chefe da repartição onde tem exercício, com a indicação do dia e da hora marcados para inquirição.

§ 2º A ausência injustificada de empregado ou servidor público devidamente intimado como testemunha deve ser comunicada à autoridade competente para apuração de responsabilidade.

Art. 75. O depoimento de testemunha é feito oralmente, sob compromisso, e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas são inquiridas separadamente.

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

§ 3º O empregado acusado, seu procurador ou ambos podem assistir à inquirição das testemunhas, sendo-lhes:

I - vedado interferir nas perguntas e nas respostas;

II - facultado reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão processante.

§ 4º A transcrição do depoimento de testemunhas deverá conter apenas as respostas dadas pela pessoa ouvida, sem transcrição das perguntas realizadas.

Art. 76. Concluída a inquirição das testemunhas e a coleta das demais provas, a comissão processante deve promover o interrogatório do empregado acusado, observados os procedimentos previstos nesta Seção.

§ 1º No caso de mais de um empregado acusado, o interrogatório é feito em separado e, havendo divergência entre suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, pode ser promovida a acareação entre eles, caso pertinente.

§ 2º O não comparecimento do empregado acusado ao interrogatório ou a sua recusa em ser interrogado não obsta o prosseguimento do processo, nem é causa de nulidade.

§ 3º O procurador do empregado acusado pode assistir ao interrogatório, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e nas respostas, facultando-se-lhe, após a inquirição oficial, propor perguntas ao interrogado por intermédio do presidente da comissão processante.

SEÇÃO IV

DA INDICIAÇÃO

Art. 77. Encerrada a instrução e tipificada a infração disciplinar, deve ser formulada a indicação do empregado, com a especificação dos fatos a ele imputados, das respectivas provas e a capitulação da infração.

§ 1º Não cabe a indicação do empregado se, com as provas colhidas, ficar comprovado que:

I - não houve a infração disciplinar;

II - o empregado acusado não foi o autor da infração disciplinar;

III - a punibilidade esteja extinta.

§ 2º Ocorrendo a hipótese do § 1º deste artigo, a comissão processante deve elaborar relatório circunstanciado recomendando o arquivamento dos autos.

SEÇÃO V

DA DEFESA

Art. 78. O empregado, uma vez indiciado, deve ser intimado pelo presidente da comissão processante para apresentar defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento da notificação.

§ 1º A citação inicial de que trata o art. 70, não dispensa o cumprimento do disposto neste artigo.

§ 2º A intimação para apresentação de defesa poderá ser realizada pela forma prevista no § 4º do art. 51, se presentes os requisitos ali previstos.

§ 3º No caso de recusa do empregado indiciado no recebimento da notificação, o prazo para defesa conta-se da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão processante ou pelo empregado incumbido de realizar a intimação, com a assinatura de duas testemunhas.

Art. 79. Quando, por duas vezes, o membro da comissão processante ou o empregado incumbido de realizar a intimação houver procurado o indiciado, em seu domicílio, residência, ou repartição de exercício, sem o encontrar, deve, havendo suspeita de ocultação, intimar a qualquer pessoa da família ou, em sua falta, a qualquer vizinho, que voltará em dia e hora designados, a fim de efetuar a intimação.

§ 1º No dia e hora designados, o membro da comissão processante ou o empregado incumbido de realizar a intimação deve comparecer ao domicílio ou à residência do empregado indiciado, a fim de intimá-lo.

§ 2º Se o empregado indiciado não estiver presente, o membro da comissão processante ou o empregado incumbido de realizar a intimação deve:

I - informar-se das razões da ausência e dar por feita a intimação, lavrando de tudo a respectiva certidão;

II - deixar cópia do mandado de intimação com pessoa da família do empregado indiciado ou com qualquer vizinho, conforme o caso, declarando-lhe o nome.

Art. 80. Junto à intimação para apresentar a defesa escrita, deve ser apresentada ao empregado acusado cópia da indicação.

Art. 81. O empregado indiciado que se encontrar em lugar incerto e não sabido deve ser intimado por edital para apresentar defesa.

§ 1º O edital de intimação para a apresentação de defesa deve ser publicado no Diário Oficial do Distrito Federal e em jornal de grande circulação no Distrito Federal.

§ 2º Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será contado a partir da última publicação do edital.

Art. 82. Considera-se revel o empregado indiciado que, regularmente intimado, não apresentar defesa no prazo previsto nessa norma.

§ 1º A revelia deve ser declarada em termo subscrito pelos integrantes da comissão processante nos autos do processo disciplinar.

§ 2º Declarada a revelia, a comissão processante deverá emitir seu relatório final sobre o caso.

§ 3º Para defender o servidor revel, a autoridade instauradora do processo deve designar um servidor estável como defensor dativo, ocupante de cargo de nível igual ou superior ao do servidor indiciado, preferencialmente com formação em Direito.

Art. 83. O prazo para apresentar defesa escrita é de 10 (dez) dias.

§ 1º Havendo dois ou mais empregados indiciados, o prazo é comum e de 20 (vinte) dias.

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

Art. 84. Cumpridas eventuais diligências requeridas na defesa escrita e tidas como pertinentes, a comissão processante deve declarar encerradas as fases de instrução e defesa.

Parágrafo único. A comissão pode alterar a indicição formalizada ou propor a absolvição do empregado acusado em função dos fatos havidos das diligências realizadas.

SEÇÃO VI DO RELATÓRIO

Art. 85. Concluída a instrução e apresentada a defesa, a comissão processante deve elaborar relatório circunstanciado, do qual constem:

I - as informações sobre a instauração do processo;

II - o resumo das peças principais dos autos, com especificação objetiva dos fatos apurados, das provas colhidas e dos fundamentos jurídicos de sua convicção;

III - a conclusão sobre a inocência ou responsabilidade do empregado indiciado, com a indicação do dispositivo legal ou regulamentar infringido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes;

IV - a indicação da sanção a ser aplicada e do dispositivo deste Regime Disciplinar em que ela se encontra e, se for o caso, do dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho ou da legislação especial.

Art. 86. A comissão processante deve remeter à autoridade instauradora os autos do processo disciplinar, com o respectivo relatório, para fins de julgamento.

Art. 87. Na hipótese de o relatório concluir que a infração disciplinar apresenta indícios de infração penal, a autoridade competente deve encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público.

SEÇÃO VII DO JULGAMENTO

Art. 88. O julgamento do processo disciplinar compete à Presidência.

Art. 89. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento dos autos do processo disciplinar, a Presidência deverá proferir sua decisão.

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo e nem suspende a prescrição.

§ 2º A autoridade que der causa à prescrição pode ser responsabilizada.

Art. 90. A Presidência deve decidir, motivadamente, conforme as provas dos autos.

§ 1º A Presidência poderá converter o julgamento em diligência para repetição de atos processuais ou coleta de novas provas, caso seja necessário para a elucidação completa dos fatos.

§ 2º Em caso de divergência com as conclusões ou com a capitulação da infração constantes do relatório da comissão processante, a Presidência poderá agravar a sanção disciplinar proposta, abrandá-la ou absolver o empregado, mediante ato motivado.

§ 3º Se da nova capitulação da penalidade resultar a possibilidade de celebração do Termo de Ajustamento de Conduta, a Presidência, antes de aplicar a penalidade, devolverá os autos à comissão processante para oportunizar ao empregado a celebração do termo, na forma dos Arts. 42 a 47.

§ 4º Se discordar da proposta de absolvição ou da inocência do empregado acusado não anteriormente indiciado, a Presidência deverá designar nova comissão processante para elaborar a indicição e praticar os demais atos processuais posteriores, mediante ato motivado.

§ 5º Verificada a existência de vício insanável, a Presidência deve declarar a nulidade total ou parcial do processo disciplinar e ordenar, conforme o caso:

I - a realização de diligência;

II - a reabertura da instrução processual;

III - a constituição de outra comissão processante, para instauração de novo processo.

§ 6º Os atos não contaminados pelo vício devem ser reaproveitados.

§ 7º Nenhum ato é declarado nulo, se da nulidade não resultar prejuízo para a apuração dos fatos, para a defesa e para a conclusão do processo.

§ 8º O vício a que o empregado acusado ou indiciado tenha dado causa não obsta o julgamento do processo.

Art. 91. O ato de julgamento do processo disciplinar deve:

I - mencionar sempre o fundamento legal ou normativo para imposição da penalidade;

II - indicar a causa da sanção disciplinar;

III - ser comunicado formalmente ao empregado acusado

CAPÍTULO X

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 92. Do julgamento proferido pela Presidência caberá pedido de reconsideração, no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração terá efeito suspensivo, vedado o agravamento da sanção, tendo a Presidência o prazo de 20 dias para julgamento do pedido.

CAPÍTULO XI

DA REVISÃO DO PROCESSO

Art. 93. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, sem efeito suspensivo, a pedido ou de ofício, quando aduzidos ou descobertos fatos novos ou circunstâncias não apreciadas no processo disciplinar originário, suscetíveis de justificar a inocência do empregado punido ou a inadequação da sanção disciplinar aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do empregado, qualquer pessoa da família pode requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do empregado, a revisão pode ser requerida pelo respectivo curador.

§ 3º A simples alegação de injustiça da sanção disciplinar aplicada não constitui fundamento para a revisão.

§ 4º Não é admitido pedido de revisão quando a dispensa por justa causa decorrer de decisão judicial ou for por esta confirmada.

Art. 94. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente deve pedir dia e hora para produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 95. O requerimento de revisão do processo deve ser dirigido à Presidência.

§ 1º Os pedidos revisionais ineptos, genéricos, desconexos, sem fundamentação ou impugnação específica e sem a indicação do fato novo ou circunstância não apreciada no processo disciplinar originário serão arquivados de plano, salvo se as circunstâncias sugerirem a revisão de ofício.

§ 2º A alegação de fato novo ou circunstância não apreciada no processo disciplinar originário desacompanhada de prova não autoriza o pedido revisional.

§ 3º Autorizada a revisão pela Presidência, esta determinará a constituição de comissão revisora, observadas, no que couber, as disposições aplicáveis à comissão processante.

§ 4º Não pode integrar a comissão revisora o empregado que tenha atuado em investigação preliminar, procedimento de mediação ou no processo disciplinar cujo julgamento se pretenda revisar.

Art. 96. A revisão corre em apenso ao processo originário.

Art. 97. A comissão revisora tem o prazo de 90 (noventa) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 98. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos aplicáveis à comissão processante.

Art. 99. A competência para julgamento do pedido de revisão é da Presidência.

Parágrafo único. A autoridade julgadora pode determinar a realização de diligências para fundamentação de sua decisão.

Art. 100. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada.

§ 1º Se a conclusão sobre o pedido de revisão for pela inocência do empregado punido, deve ser declarada sem efeito a sanção disciplinar aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do empregado.

§ 2º Se a conclusão sobre o pedido de revisão for pela inadequação da sanção disciplinar aplicada, deve-se proceder à nova adequação, restabelecendo-se todos os direitos do empregado naquilo que a sanção disciplinar aplicada tenha excedido

. § 3º Caso a revisão implique a reversão de pena de dispensa por justa causa, o empregado deverá ser reintegrado, sem direito à percepção de remuneração do período não trabalhado, já que ausente a prestação de serviços.

Art. 101. Da revisão do processo não pode resultar agravamento de sanção disciplinar.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 102. Para fins deste Regime Disciplinar, é válida a realização de atos processuais pela modalidade telepresencial, tais como reuniões, mediações, depoimentos, oitivas e interrogatórios, mediante prévia comunicação aos envolvidos, sem prejuízo das disposições previstas nesta norma e assegurado o sigilo.

Art. 103. O presente Regime Disciplinar entra em vigor na data de sua assinatura..

Art. 104. As regras formais ou aquelas que beneficiem o empregado, deste Regime Disciplinar aplicar-se-ão desde logo, inclusive sobre os procedimentos em curso, sem prejuízo da validade dos atos realizados

sob a vigência de norma anterior.

§ 1º Nos processos disciplinares em curso em que ainda não tenha sido aplicada penalidade, a comissão processante, se presentes os requisitos autorizadores do Termo de Ajustamento de Conduta, deverá notificar o empregado acusado para manifestar seu interesse na celebração do termo, na forma dos arts. 42 a 47.

§ 2º Não poderão ser revistas com base neste Regime Disciplinar as penalidades aplicadas anteriormente à sua vigência.

Art. 105. Ficam revogadas as disposições em contrário.

ANEXO I

MODELO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Processo Disciplinar nº Compromissário(a): Pelo presente instrumento, com fulcro nos arts. 42 a 47 do Regime Disciplinar da CEASA-DF, bem como nos princípios da eficiência, economicidade, proporcionalidade e razoabilidade, o(a) empregado(a) NOME COMPLETO, [qualificação completa], doravante denominado de COMPROMISSÁRIO(A), firma, nos autos do Processo Disciplinar em epígrafe, o presente Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, conforme as condições a seguir.

I - DOS REQUISITOS PARA CELEBRAÇÃO DO TAC [Se houver investigação preliminar] Nos autos da Investigação Preliminar nº XXXX-XXXXXX/XXXX-XX, restou apurado que o(a) COMPROMISSÁRIO(A) [descrever a conduta], incorrendo em infração disciplinar [leve ou média do grupo I] prevista no [enquadrar a conduta em um dos incisos do art. 14 ou 15 deste Regime Disciplinar] [Se não houver investigação preliminar] Nos autos do Processo nº XXXX-XXXXXX/XXXX-XX, relatou-se que o(a) COMPROMISSÁRIO(A) [descrever a conduta], incorrendo em infração disciplinar [leve ou média do grupo I] prevista no [enquadrar a conduta em um dos incisos do art. 14 ou 15 deste Regime Disciplinar]. [Se não houver dano patrimonial] Conforme apurado, a conduta praticada pelo(a) COMPROMISSÁRIO(A) não implicou dano ao erário, ao patrimônio da Empresa e nem a terceiros. Conforme registros funcionais [solicitar à GERHU], o(a) COMPROMISSÁRIO(A) não foi punido por qualquer infração disciplinar anterior, ressalvado o disposto no art. 24 do Regime Disciplinar da CEASA-DF, nem celebrou outro Termo de Ajustamento de Conduta nos últimos dois anos.

II - DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELO(A) COMPROMISSÁRIO(A) Por meio deste TAC, o(a) COMPROMISSÁRIO(A) se retrata da infração cometida e se compromete doravante a ajustar sua conduta às regras previstas no Regime Disciplinar da CEASA-DF, notadamente os deveres previstos no seu art. 2º, a não incorrer em nenhuma outra infração disciplinar prevista naquele Regime Disciplinar, e a cumprir as seguintes obrigações: [as obrigações previstas no TAC serão elaboradas pela Comissão de Processo Disciplinar (art. 46, § 1º, RD), podendo compreender tanto aquelas previstas no § 1º do art. 45 do RD, quanto outras que a Comissão entender pertinentes conforme o caso concreto. Seguem abaixo sugestões de obrigações, sem prejuízo de outras] - [se houver dano patrimonial] ressarcimento do dano causado apurado nos autos do Processo XXXX-XXXXXX/XXXX-XX, no valor total atualizado de R\$ XXXXXX, a ser satisfeito na forma do art. 9º do Regime Disciplinar da CEASA-DF [em caso de dano à CEASA-DF] ou conforme as seguintes condições estabelecidas entre o(a)

COMPROMISSÁRIO(a) e a vítima [descrever as condições e, se possível, juntar comprovante do ajuste];

- participação em curso de [descrever o conteúdo do curso e a forma de realização] visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições e à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;
- cumprimento regular do horário e da jornada de trabalho, compensando-se as horas não trabalhadas da seguinte forma [descrever a forma e o prazo de compensação];
 - cumprimento das seguintes metas de desempenho [descrever as metas de desempenho, a forma e o prazo de cumprimento];
 - sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada [descrever os controles específicos, a forma e o prazo de sujeição];
 - tratar o público interno e externo com civilidade, urbanidade e respeito;
 - atender o público interno e externo com presteza.

III - DO PRAZO E FORMA DE FISCALIZAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES As obrigações assumidas pelo(a) COMPROMISSÁRIO(A) serão cumpridas no prazo de [definir prazo de até 2 anos, conforme o caso concreto] e serão fiscalizadas pela chefia imediata [e pela GERHU, caso envolva ressarcimento de prejuízo à CEASA-DF na forma do art. 9º do RD]. Em caso de descumprimento do TAC, a chefia imediata comunicará imediatamente a Comissão de Processo Disciplinar que, após ouvido o empregado no prazo de 10 (dez) dias, submeterá o processo à Presidência que, se assim ajuizar, determinará a continuidade do processo disciplinar, sem prejuízo da apuração dos atos praticados caso impliquem nova infração disciplinar. O cometimento de nova infração que ensejar a instauração de processo disciplinar no curso do cumprimento do TAC é causa de descumprimento do termo, aplicando-se, nesta hipótese, as disposições previstas no parágrafo anterior. Declarado o cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta pela chefia imediata do empregado ao final do período nele previsto, a Comissão de Processo Disciplinar será comunicada e submeterá o processo à Presidência para, se assim ajuizar, declarar a extinção da punibilidade, vedada a instauração de processo disciplinar pelos mesmos fatos que ensejaram a celebração do termo A celebração deste Termo de Ajustamento de Conduta suspende a prescrição por período igual ao prazo de vigência do termo, conforme art. 199, inciso I, da Lei nº 10.406/02. Este Termo de Ajustamento de Conduta será registrado nos assentamentos funcionais do empregado e não poderá ser considerado como circunstância agravante para fins do art. 21, inciso I, do Regime Disciplinar da CEASA-DF.

[Local e data]

[Compromissário]

[Presidente da Comissão de Processo Disciplinar]

[Membro da Comissão de Processo Disciplinar]

[Membro da Comissão de Processo Disciplinar]

Homologo.

Determino a suspensão do Processo

Disciplinar em epígrafe por período igual ao prazo de cumprimento previsto no TAC.

Encaminhe-se à GERHU para registro na pasta funcional do(a) COMPROMISSÁRIO(A) e comunicação sigilosa à chefia imediata do(a) COMPROMISSÁRIO(A) para fiscalização do cumprimento das obrigações.

[Local e data]

[Presidente]



Documento assinado eletronicamente por **PETRONAH DE CASTRO E SILVA - Matr.0000117-6, Presidente das Centrais de Abastecimento do Distrito Federal S/A**, em 13/05/2022, às 11:24, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDO NOGUEIRA CABRAL DOS SANTOS - Matr.0001081-2, Diretor(a) Técnico(a)-Operacional**, em 13/05/2022, às 11:33, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **LIDIANE DE MATOS PIRES - Matr.0001154-1, Diretor(a) de Segurança Alimentar e Nutricional**, em 13/05/2022, às 11:35, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDO MODESTO MAGALHÃES VIEIRA - Matr.0000116-1, Diretor(a) de Administração e Finanças**, em 13/05/2022, às 11:40, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
[http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&verificador=86369646)
verificador= **86369646** código CRC= **CE1E4C1E**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

SIA Sul Trecho 10, Lote 05 - Bairro Setor de Indústria e Abastecimento - CEP 71208-900 - DF

(61)3363-1203