

ATO NORMATIVO Nº 005, DE 22 DE SETEMBRO DE 2022.

Aprova o Código de Conduta e Política de Penalidades da Amapá Previdência e dá outras providências.

A Diretoria Executiva da Amapá Previdência – AMPREV, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no Decreto Estadual nº 5842 de 15 de dezembro de 2011, que regulamenta o § 5ª do art.101 da Lei nº 0915/2005;

Considerando a necessidade de definir critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de consequências, quando da ocorrência de irregularidade disciplinar, desempenho insatisfatório, descumprimento da política de conduta nos processos, normas de segurança, utilização de recursos informatizados e outras práticas realizadas de forma inadequada pelos colaboradores da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de corrigir violações ao contrato de trabalho e evitar erros recorrentes na execução de atividades e outras normas gerais ou especiais editadas pela Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de garantir a efetividade e respeito ao cumprimento do Código de Ética e Regimento da Interno da Amapá Previdência;

Considerando que deve a Amapá Previdência criar diretrizes e sanções disciplinares para servidores que descumprirem as exigências normativas impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados, assim como qualquer outra correlata.

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar o Código de Conduta e Política de Penalidades da Amapá Previdência nos termos da Cartilha anexa.



Art. 2º - O Código de Conduta da Amapá Previdência entrará em vigor na data de sua publicação, e será submetido à revisão anual pela Diretoria Executiva da Amapá Previdência, em reunião ordinária devidamente registrada em ata e publicada no Diário Oficial.

Art. 3º - Será da Divisão de Recursos Humanos da Amapá Previdência a responsabilidade pela divulgação do Código de Conduta da Amapá Previdência.

Art. 4º - Todos os dirigentes, conselheiros e colaboradores deverão conhecer o Código de Conduta da Amapá Previdência, não podendo alegar desconhecimento da norma para não cumpri-la.

Art. 5º - Os casos omissos ou não abrangidos por este ato normativo serão regulamentados pela Diretoria Executiva mediante ato próprio.

Art. 6º - Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, 28 de setembro de 2022.

RUBENS BELNIMEQUE DE SOUZA

Diretor-Presidente

DIEGO DA SILVA CAMPOS

Diretor Financeiro e Atuarial

NARLEIA WANDERLEY SALOMÃO

Diretora de Benefícios e Fiscalização

FABRICIA LOBATO CONCEICAO

Diretora de Benefícios Militares



Código de Conduta e Política de Sanções da Amapá Previdência



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	2
MISSÃO, VALORES, VISÃO E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS	3
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	4
DAS NORMAS DE CONDUTA.....	5
Do Código De Conduta e Da Política De Sanções.....	5
Das faltas	6
Das Medidas	10
Dos Celetistas	12
Dos Estatutários.....	14
Da Apuração	16
Da Sindicância.....	18
Da Apuração e demais procedimentos.....	20
Do Julgamento.....	24
Das Disposições Gerais.....	26



INTRODUÇÃO

Situada na capital do Meio do Mundo, Macapá-AP, às margens do Rio Amazonas, a Amapá Previdência- AMPREV é a Unidade Gestora do Sistema Próprio de Previdência Social dos servidores Públicos civis e militares, ativos, inativos e pensionistas do Estado do Amapá, criada pela Lei nº 0448 de 07 de julho de 1999, com a extinção do Instituto de Previdência do Estado do Amapá –IPEAP.

O Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, por sua vez, tem por objetivo refletir a missão, os valores, os princípios e as normas de conduta que passarão a nortear as ações dos seus servidores de forma ética e profissional, além de reafirmar o compromisso com a atuação responsável, transparente e sustentável do RPPS/AP.

Importante destacar que as normas previstas neste código se aplicam a todos os servidores vinculados a esta autarquia, de forma direta ou indireta. Portanto, a observância das regras instituídas no presente instrumento constitui-se um dever de todos os servidores na execução de suas atividades, de modo que a falta de conhecimento destas não servirá como justificativa para legitimar desvios éticos e de conduta eventualmente praticados por seus agentes públicos.

Cumprir registrar a impossibilidade de elencar todos os confrontos éticos aos quais os servidores da AMPREV possam ser submetidos, devendo ser aplicado, na ausência de norma neste instrumento, as legislações correlatas a cada tema por analogia.

Desse modo, o servidor deverá agir sempre de modo proativo e íntegro em total atendimento aos princípios e valores insculpidos neste Código.



MISSÃO, VALORES, VISÃO E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

MISSÃO

A Amapá Previdência tem a missão de gerir de forma adequada e responsável os recursos que compõem o regime próprio civil e militar, assegurando ao servidor público titular de cargo efetivo ativo, inativo e seus dependentes os benefícios de aposentadoria e pensão por morte do Sistema Previdenciário do Estado do Amapá.

VALORES E PRINCÍPIOS

Os princípios e valores norteadores da instituição, que conduzem sua gestão, são motivados pela ética, transparência, inovação, celeridade, respeito nas relações interpessoais, cooperação, excelência e produtividade.

VISÃO

É visão primordial da Amapá Previdência se tornar referência nas boas práticas de gestão e responsabilidade previdenciária, na região Norte, refletida nos serviços de apoio, atenção e acolhimento prestados aos segurados e beneficiários do regime próprio civis e militares.



DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

A Diretoria Executiva da Amapá Previdência – AMPREV, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no Decreto Estadual nº 5842 de 15 de dezembro de 2011, que regulamenta o § 5ª do art.101 da Lei nº 0915/2005;

Considerando a necessidade de definir critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de conseqüências, quando da ocorrência de irregularidade disciplinar, desempenho insatisfatório, descumprimento da política de conduta nos processos, normas de segurança, utilização de recursos informatizados e outras práticas realizadas de forma inadequada pelos colaboradores da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de corrigir violações ao contrato de trabalho e evitar erros recorrentes na execução de atividades e outras normas gerais ou especiais editadas pela Amapá Previdência;

Considerando que se trata de relação trabalhista, e que a Consolidação das Leis do Trabalho faz previsão de ferramentas destinadas ao empregador para que ele consiga manter a ordem e a disciplina de seus funcionários;

Considerando que existem regras que observam a proporcionalidade e razoabilidade na aplicação de punibilidade ao trabalhador, a ser exercido sempre com moderação;

Considerando a necessidade de garantir a efetividade e respeito ao cumprimento do Código de Ética e Regimento da Interno da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de proteção e tratamento de dados, assim como de qualquer procedimento que envolva a utilização de informações pessoais, tais como a coleta, a classificação, a utilização, o processamento, o armazenamento, o compartilhamento, a transferência, a eliminação, entre outras ações, de dados pessoais, laborais e legais dos segurados.

Considerando que deve a Amapá Previdência criar diretrizes e sanções disciplinares para servidores que descumprirem as exigências normativas impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados, assim como qualquer outra correlata.



DAS NORMAS DE CONDUTA

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº ... DE ... DE ... DE 2022

Institui o Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, dispõe sobre o procedimento para apuração de responsabilidade pela prática de falta disciplinar, e dá outras providências.

TÍTULO I

DO CÓDIGO DE CONDUTA E DA POLÍTICA DE SANÇÕES

Art. 1º - Fica instituído o Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, compreendidos como sendo o procedimento interno instaurado com vistas a identificar, apurar e disciplinar toda e qualquer conduta praticada pelo colaborador que viole o contrato de trabalho e a relação de confiança, quando da ocorrência de desvio de condutas, desempenho insatisfatório ou descumprimento de normas e/ou desrespeito ao Código de Ética da Amapá Previdência ou ao Regimento Interno da instituição.

Parágrafo único – Além do objetivo descrito no *caput*, são objetivos da Política de Sanções da Amapá Previdência:

- I. Formalizar o processo de aplicação de medidas disciplinares aos colaboradores da Amapá Previdência;
- II. Padronizar o processo de aplicação de medida disciplinar, conforme os aspectos legais;
- III. Orientar os gestores quanto a aplicação adequada da medida disciplinar;
- IV. Direcionar a forma de aplicação de medidas disciplinares, para que se tornem



efetivas, corrigindo a postura do colaborador e servindo de base para tomadas de decisões futuras;

V. Estabelecer orientações que visam auxiliar na identificação, condução e aplicação de medidas disciplinares cabíveis com vistas a sanar condutas irregulares, objetivando a manutenção da ordem, da disciplina, da convivência harmoniosa e do bem comum.

Art. 2º - As regras estabelecidas na presente Instrução Normativa deverão ser observadas por todos os colaboradores da Amapá Previdência, independentemente de seu nível hierárquico, funcional ou local de atuação, sendo aplicadas indistintamente a todos os servidores que mantenham todo e qualquer tipo de vínculo com a AMPREV.

§ 1º – Na hipótese de infração praticada por membro do Conselho Estadual da Previdência – CEP ou do Conselho Fiscal da Amapá Previdência – COFISPREV, o procedimento de apuração da infração será conduzido pelos seus respectivos Regimentos Internos, nas hipóteses neles previstas.

§ 2º - Na hipótese de infração praticada por servidores estatutários, o procedimento de apuração da infração será encaminhado e conduzido pela Controladoria-Geral do Estado do Amapá, comunicando-se, ainda, a secretária/órgão de origem do servidor, observadas as disposições do art. 8º.

§ 3º - Na hipótese de infração praticada por servidores militares, o procedimento de apuração da infração será encaminhado e conduzido pelas respectivas Corregedorias Militares.

CAPÍTULO I

DAS FALTAS

Art. 3º - Considerar-se-á falta toda e qualquer conduta praticada pelo colaborador



que configure desvio comportamental, que contrarie a missão institucional, os valores e princípios previstos no Código de Ética e Regimento Interno da Amapá Previdência e na legislação vigente, e/ou que implique em ofensa ou prejuízo físico, patrimonial, psicológico e moral aos demais colaboradores e segurados da Amapá Previdência.

Art. 4º - Sem prejuízo de outras hipóteses não previstas nesta normativa, as faltas disciplinares a que se referem o artigo anterior poderão decorrer de:

- I. Incontinência de Conduta¹;
- II. Desídia²;
- III. Indisciplina³;
- IV. Mau procedimento⁴;
- V. Insubordinação⁵;
- VI. Negociação habitual⁶;

¹ A incontinência de conduta, prevista no art. 482, b, da CLT, faz parte do conjunto de motivos que podem levar um empregado a ser demitido por justa causa. Apesar do nome pouco conhecido, a incontinência de conduta refere-se a um ato imoral praticado pelo empregado, mas ligado à **moralidade sexual**. Explicando melhor, uma conduta do empregado que atente à moralidade sexual é um ato de incontinência de conduta, e a sua gravidade que vai definir se é possível ou não demiti-lo diretamente, por justa causa.

² A negligência reiterada ao desempenhar funções, resultando em desleixo, desmazelo, após aplicação das sanções de advertência e suspensão pelo empregador, enseja rescisão por justa causa, como previsto na alínea e do **artigo 482** da CLT: “**desídia** no desempenho das respectivas funções”

³ O **ato de indisciplina** se configura quando um trabalhador desrespeita as diretrizes internas da empresa, como normas, circulares e regulamentos 482 da CLT.

⁴ **Mau procedimento** caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício

⁵ A **insubordinação**, prevista na alínea h do **artigo 482** da CLT, ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem relativa a serviços ou tarefas dadas a ele pessoalmente pelo empregador ou gerente, e para que tal conduta justifique dispensa por justa causa é necessário que a empregadora atue de forma pedagógica

⁶ A **negociação habitual**, nada mais é, do que o ato do empregado em prejudicar a empresa em que trabalha, coletando para si ou para outrem sem o consentimento de seu empregador, os clientes dessa empresa em que presta serviços.



- VII. Dirigir veículo institucional ou a serviço da instituição sem autorização ou habilitação;
- VIII. Negligência ou imprudência no desempenho da função⁷;
- IX. Ato de Improbidade;
- X. Fraude, falsificação ou adulteração de documento;
- XI. Uso de recursos da Amapá Previdência para fins particulares;
- XII. Dano material, doloso, praticado contra os colegas, segurados e/ou contra a Amapá Previdência;
- XIII. Agiotagem⁸;
- XIV. Condenação criminal transitada em julgado⁹;
- XV. Violação de segredo da Entidade¹⁰;
- XVI. Abandono de emprego¹¹;

⁷ Na **negligência**, alguém deixa de tomar uma atitude ou apresentar conduta que era esperada para a situação. Age com descuido, indiferença ou desatenção, não tomando as devidas precauções. **Imprudência**: A **imprudência**, por sua vez, pressupõe uma ação precipitada e sem cautela.

⁸ A agiotagem, também conhecida por usura ou cobrança de ágio, consiste numa prática ilegal e é considerada crime contra a economia popular no Brasil, de acordo com o **artigo 4º da lei nº 1.521** de 26 de dezembro de 1951.

⁹ Ela se torna uma justa causa para a rescisão do contrato de trabalho quando cria a impossibilidade material do cumprimento do que se ajustou. Todavia, ainda que ocorra a suspensão da pena, pode o empregador promover a dissolução do contrato de trabalho se o ato praticado pelo empregado é daqueles que afetam a confiança indispensável nos pactos laborais.

¹⁰ O Código Penal em seu artigo 154 descreve o delito de **violação de segredo** profissional, que consiste no ato de divulgar, sem justificativa, **segredo** de que tenha tido ciência em razão de relação profissional, e cuja revelação possa causar prejuízo a alguém.

¹¹ A Lei não especifica a quantidade de faltas consecutivas para que o **abandono** seja configurado, mas a Justiça do Trabalho entende que a ausência de um colaborador por mais de 30 **dias** consecutivos e sem justificativa pode caracterizar o fato



XVII. Agressões físicas, na forma tentada ou consumada, ressalvada a hipótese de legítima defesa;

XVIII. Uso indevido de sistema de segurança e dos recursos computacionais;

XIX. Retirada de ativos da empresa sem autorização;

XX. Assédio moral¹²;

XXI. Assédio e/ou importunação sexual;

XXII. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;

XXIII. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;

XXIV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a informações de processos administrativos ou de benefícios sem prévio requerimento formalizado pelo interessado ou pelo seu respectivo procurador;

XXV. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da Amapá Previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização;

§ 1º – em se tratando da prática, por servidores estatutários, de quaisquer das

¹² Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de **emprego**, cargo ou função. **Assédio moral** é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.



faltas disciplinares previstas nos incisos acima, a ocorrência da infração deverá ser formalizada, mediante Sindicância prévia, salvo nas ocorrências que ensejam a aplicação da pena de Demissão, prevista no art. 148 da Lei Estadual n.º 066/1993¹³, e encaminhada à Controladoria-Geral do Estado do Amapá, comunicando-se às respectivas secretarias/órgãos de origem, para apuração, nos termos do art. 2º, § 2º.

§ 2º – em se tratando da prática, por servidores militares, de quaisquer das faltas disciplinares previstas nos incisos acima, a ocorrência da infração deverá ser formalizada, e encaminhada às respectivas Corregedorias das instituições militares para apuração, nos termos do art. 2º, § 3º.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Art. 5º - Comprovada a prática da falta disciplinar pelo colaborador, aplicar-se-ão as seguintes penalidades:

- I. Advertência verbal
- II. Advertência escrita
- III. Suspensão
- IV. Demissão

§ 1º - A advertência indicada no inciso I, configura um aviso ao empregado para que tome conhecimento do seu comportamento, e das implicações que podem advir em caso

¹³ A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min. Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).



de reincidência, a ser lançada em livro ou ficha laboral, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

§ 2º - A pena de advertência, indicada no inciso II, será sempre aplicada por escrito, em caso de reincidência dos atos que ensejaram a advertência verbal, devendo constar no assentamento individual do colaborador, destinando-se à punição de faltas que, não sendo expressamente objeto de qualquer outra sanção, sejam, a critério da administração, consideradas de natureza leve;

§ 3º - Para a aplicação da penalidade de advertência, indicada no inciso II, se fará necessária a assinatura do colaborador para o efetivo registro em sua pasta funcional, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

§ 4º - Havendo recusa do colaborador em apor sua assinatura no ato da advertência, será obrigatória a presença de duas testemunhas para fins de que se faça o registro da recusa e efetivação da penalidade;

§ 5º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência escrita e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder 30 (trinta) dias;

§ 6º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o colaborador que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação;

§ 7º - Enquanto perdurar o período de execução da penalidade, o colaborador suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício da função, tais como gratificações a que fizer jus e vale alimentação;

§ 8º - Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida no pagamento de multa, obrigando-se, em qualquer das hipóteses, o colaborador



a permanecer em serviço;

§ 9º - A aplicação da pena de advertência¹⁴, independe da instauração de processo administrativo;

§ 10 - A aplicação das penas de suspensão e demissão por justa causa dependerá, em qualquer caso, de apuração de falta em processo disciplinar em que se assegure ao colaborador, no curso da investigação, o direito à ampla defesa e contraditório;

Art. 6º - As penas de advertência e suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o colaborador não houver, neste período, praticado qualquer nova infração disciplinar;

Parágrafo único. O cancelamento será efetivado pelo chefe do órgão encarregado do controle dos assentamentos individuais do pessoal e não produzirá efeitos retroativos, ressalvada a contagem dos dias de suspensão para aposentadoria e disponibilidade;

SEÇÃO I

DOS CELETISTAS

Art. 7º - A demissão será aplicada nos casos em que o colaborador praticar falta considerada grave, violando ou descumprindo norma legal ou interna da Amapá Previdência.

§ 1º - São consideradas faltas graves, aptas a ensejar a aplicação da penalidade de demissão por justa causa do colaborador, nos termos do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, assim como na legislação penal:

¹⁴ A CLT não possui um artigo específico que aborda as advertências, mas de acordo com o art. 493 é considerado falta grave, todas as atitudes listadas no art. 482 que se refere a constituição de justa causa. “Art. 493 – *Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.*” Portanto, se o funcionário estiver advertências constantes, isso pode levar ao desligamento do colaborador por justa causa.



- I. Ato de improbidade;
- II. Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- IV. Condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V. Desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI. Embriaguez habitual ou em serviço;
- VII. Violação de segredo da empresa;
- VIII. Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX. Abandono de emprego;
- X. Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem¹⁵;
- XI. Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

¹⁵ Consiste em atribuir, falsamente, a alguém a responsabilidade pela prática de um fato determinado definido como crime, feita com má-fé. Exemplo: "O diretor está praticando desfalque na empresa."



XII. Prática constante de jogos de azar;

XIII. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;

XIV. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;

XV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;

XVI. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da Amapá Previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização;

XVII. Prevaricar em suas atribuições¹⁶;

XVIII. Deixar de observar o fluxograma, prazos, internos e ou externos, assimcomo o devido andamento processual;

§ 2º - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional;

SEÇÃO II

DOS ESTATUTÁRIOS

¹⁶ Prevaricação é o **crime cometido por um funcionário público** que usa o seu cargo e poder para satisfazer interesses pessoais, atrasando ou deixando de praticar as suas funções de ofício. A prevaricação é o ato de prevaricar, que consiste em **trair e desrespeitar uma ordem ou dever**, agindo de má-fé e contra os bons costumes, a ética e a moral.



Art. 8º - Aos servidores públicos que possuírem qualquer tipo de vínculo com a Amapá Previdência, em sendo conhecida a prática de quaisquer das infrações indicadas neste artigo, o fato será devidamente formalizado e apurado na AMPREV, após encaminhado à Controladoria-Geral do Estado do Amapá para a competente sanção da conduta do servidor, comunicando-se, ainda, à secretaria/órgão de origem do servidor investigado¹⁷.

- I. Crime contra a administração pública;
- II. Abandono do cargo, emprego ou função;
- III. Inassiduidade habitual;
- IV. Improbidade administrativa;
- V. Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;
- VI. Insubordinação grave em serviço;
- VII. Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- VIII. Ofensa física, em serviço, a servidor, ou a particular, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem;
- IX. Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo, emprego ou função;
- X. Lesão dos cofres públicos e delapidação do patrimônio estadual;

¹⁷ A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min. Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).



- XI. Corrupção;
- XII. Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII. Transgressões dos incisos IX a XV do artigo 133 da Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993¹⁸;
- XIV. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;
- XV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;
- XVI. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da amapá previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização.

Art. 9º - Para fins de aplicação da penalidade de demissão, observar-se-ão as disposições constantes na Legislação Estadual e nos Decretos Estaduais para servidores estatutários.

TÍTULO II

DA APURAÇÃO

Art. 10 - Todo ato faltoso praticado e/ou vinculado a colaborador da Amapá Previdência, independentemente de sua classificação ou gravidade, deverá ser imediatamente comunicado à Ouvidoria da Instituição, utilizando-se dos canais

¹⁸ Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993 - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado, das Autarquias e Fundações Públicas Estaduais.



disponibilizados aos jurisdicionados e público em geral;

§ 1º - A Ouvidoria será a unidade interna responsável pelo recebimento da denúncia e encaminhamento à Comissão de Apuração e Sindicância para a competente apuração do fato e levantamento da autoria e materialidade;

§ 2º - Não compete à Ouvidoria realizar apuração prévia da denúncia, tampouco apurar os indícios de autoria e materialidade da infração, ficando limitada à comunicação da existência do fato à Comissão de Apuração;

§ 3º - Recebida a denúncia pela Comissão de Apuração e Sindicância, o seu Presidente tomará conhecimento da denúncia e deliberará sobre os procedimentos a serem adotados, no prazo imprerível de 05 (cinco) dias;

§ 4º - Entendendo pela necessidade de investigação do fato, a Comissão de Apuração dará conhecimento do fato à Presidência da Amapá Previdência e determinará a instauração de sindicância de apuração, mediante publicação de Portaria no Diário Oficial do Estado, obedecendo-se aos prazos e procedimentos previstos nesta normativa;

§ 5º - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a Comissão de Apuração poderá determinar o arquivamento da denúncia por falta de objeto;

Art. 11 - Publicada a Portaria que autoriza a instauração do procedimento de Apuração, a Comissão de Apuração adotará as providências para levantamento da autoria e materialidade da infração, obedecendo-se rigorosamente os prazos estabelecidos nesta normativa;

Art. 12 - Delegada a missão de integrar a comissão de apuração, é dever do servidor cumprir com a função que lhe foi designada, sob pena de responsabilização e demissão pelo ato de insubordinação, previsto nos art. 482, alínea "h" da CLT c/c art. 148, inciso VI da Lei nº 0066 de 03 de maio de 1993;



Art. 13 - É dever de todos os colaboradores da Amapá Previdência zelar pelo cumprimento do Código de Ética, do Regimento Interno e da legislação vigente, não podendo se eximir de comunicar quaisquer indícios de prática de falta disciplinar ao setor competente;

Art. 14 - Assegurar-se-á o sigilo das informações prestadas acerca da ocorrência de falta disciplinar e no curso do processo de apuração, sendo vedado de todas as formas quaisquer demonstrações de intimidação e/ou retaliação aos denunciados, denunciantes ou aos membros da Comissão de Apuração;

Art. 15 - O responsável pela divulgação de quaisquer informações acerca do processo instaurado para apuração de falta disciplinar será responsabilizado na forma da lei, ensejando a aplicação da penalidade prevista no art. 5º, inciso IV da presente normativa c/c Art. 482, alínea “g” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

SEÇÃO I

DA SINDICÂNCIA

Art. 16 – A sindicância deverá ser instaurada nos casos de transgressões disciplinares e poderá resultar:

I. Arquivamento do processo;

II. Aplicação das penalidades previstas no art. 5º, caso comprovada a autoria e materialidade da transgressão, observando-se o regramento para celetistas e estatutários previsto nesta normativa e na legislação vigente.

§ 1º - A sindicância será conduzida por comissão composta de no mínimo 03 (três) até no máximo 05 (cinco) colaboradores vinculados à Amapá Previdência, preferencialmente servidores efetivos, designados pela Diretoria Executiva que indicará, dentre eles, o seu presidente.



§ 2º - A sindicância terá como secretário o colaborador designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 3º - O prazo para conclusão da sindicância não excederá 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

§ 4º - Não poderá participar de comissão de sindicância cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º grau, tampouco colaborador lotado na mesma divisão em que pertence o denunciado.

§ 5º - Designado colaborador na função de advogado para participar da sindicância este estará impedido de realizar a análise quando do encaminhamento disposto no art. 33, § 3º da presente normativa, devendo o processo ser distribuído para análise e parecer de outro advogado lotado na Procuradoria Jurídica da Amapá Previdência;

Art. 17 - Como medida cautelar e a fim de que o colaborador não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo de remuneração.

§ 1º - O afastamento poderá ser prorrogado por uma única vez, no período de até 30 (trinta) dias, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo;

§ 2º - Determinado o afastamento cautelar do servidor, ficarão suspensas as gratificações e demais benefícios que fizerem jus o servidor, incluindo o desconto no vale alimentação no período em que perdurar o afastamento;

Art. 18 - Os membros da comissão farão jus ao recebimento de gratificação específica, no prazo designado para apuração e sindicância;

§ 1º - Para os fins estabelecidos no *caput*, a Diretoria Executiva encaminhará



proposta de gratificação dos membros da comissão para homologação do Conselho Estadual de Previdência do Estado do Amapá – CEP/AP;

§ 2º - Os membros da comissão farão jus ao recebimento integral da gratificação se concluída a apuração no período de 60 (sessenta) dias, devida inclusive em caso de prorrogação;

SEÇÃO II

DA APURAÇÃO E DEMAIS PROCEDIMENTOS

Art. 19 - Na fase de apuração, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações investigações e diligências que julgar cabíveis, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos;

Art. 20 – O inquérito obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito;

Art. 21 - Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar como peça informativa da instrução;

Art. 22 - Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a Amapá Previdência, por intermédio da Comissão de Apuração, encaminhará cópias dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração de processo disciplinar;

Art. 23 - Fica estabelecida a autonomia da Comissão de Apuração para utilizar-se dos sistemas de comunicação e informação da Amapá Previdência, podendo encaminhar ofícios e solicitações externas, sem a necessidade de submeter ao conhecimento da Presidência ou da Diretoria Executiva;

Art. 24 - É assegurado ao colaborador o direito de acompanhar o processo



pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial;

§ 1º - O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos;

§ 2º - Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independe de conhecimento especial de perito;

Art. 25 - Havendo inquirição de testemunhas, estas serão intimadas, em duas vias, a depor mediante notificação expedida pela comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos;

Parágrafo único - Sendo a testemunha vinculada à Amapá Previdência, deverá a notificação de intimação ser imediatamente comunicada ao chefe da divisão de lotação do colaborador, com a indicação do dia e hora agendados para inquirição;

Art. 26 - 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 a acareação entre os depoentes;

Art. 27 - Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos artigos 34 e 39;

§ 1º - No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles;



§ 2º - O procurador do acusado, se houver, poderá assistir ao interrogatório bem como a inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 28 - Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão encaminhará à Diretoria Executiva, para que ele seja submetido a exame por Junta Médica Oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra;

§ 1º - O incidente de sanidade mental será processado em autos apartados, em apenso ao processo principal, até a expedição do laudo pericial;

§ 2º - Em casos de ocorrência de insanidade mental considerada permanente, ocorrida antes ou durante a sindicância, esta será imediatamente arquivado, sem resolução de mérito;

Art. 29 - Tipificada a infração, será formulada a indicição do colaborador, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas;

§ 1º - O indiciado será citado por mandado expedido pelo comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-lhe vista do processo na repartição;

§ 2º - Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum é de 20 (vinte) dias;

§ 3º - O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis;

§ 4º - No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 02 (duas) testemunhas;



Art. 30 - O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado;

Art. 31 - Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por Edital, publicado no Diário Oficial do Estado e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa;

Parágrafo Único - Na hipótese do *caput*, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias, a partir da última publicação do Edital;

Art. 32 - Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

Art. 33 - Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º - O relatório elaborado pela Comissão de Apuração deverá conter:

- I. Descrição sucinta e objetiva dos atos praticados
- II. Análise dos elementos obtidos;
- III. Conclusão quanto à apuração de responsabilidade funcional, identificando, em caso positivo, os colaboradores envolvidos;
- IV. Parecer objetivo e fundamentado da penalidade a ser aplicada ou, sendo o caso, arquivamento;
- V. Remessa do processo à autoridade julgadora para julgamento.

§ 1º - O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade



do colaborador;

§ 2º - Reconhecida a responsabilidade do colaborador, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes;

§ 3º - O relatório da Comissão de Apuração que concluir pela aplicação da penalidade prevista no art. 5º, incisos IV deverá obrigatoriamente, antes de ser encaminhado à autoridade julgadora para julgamento, ser submetido à análise e emissão de parecer jurídico da Procuradoria Jurídica da Amapá Previdência, objetivando garantir a segurança jurídica quando do julgamento do processo disciplinar;

Art. 34 - O processo, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade competente para julgamento, observando-se as disposições constantes na presente normativa.

SEÇÃO II

DO JULGAMENTO

Art. 35 - No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

Art. 36 - O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos;

Parágrafo Único - Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o colaborador de responsabilidade;

Art. 37 - Verificada a existência de vício, a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão, para



instauração de novo processo;

Parágrafo Único - O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade de processo;

Art. 38 - Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do colaborador;

Art. 39 - Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração de ação penal, ficando transladado na repartição;

Art. 40 – Quando a infração for cometida por servidor público vinculado à Amapá Previdência, a comunicação do fato constante na denúncia deverá ser apurada na AMPREV e, após, será remetida à Controladoria- Geral do Estado do Amapá (CGE), bem como à sua secretaria/órgão de origem, para conhecimento e competente apuração da conduta daquele servidor¹⁹;

Art. 41 – A competência para instauração e apuração de processo administrativo em face de infrações cometidas por membro da Diretoria Executiva da Amapá Previdência, será da Controladoria-Geral do Estado do Amapá, e o julgamento será proferido pelo Governador do Estado do Amapá, nos prazos e termos estabelecidos pela lei nº 0066/1993;

Art. 42 - Serão assegurados transportes e diárias:

I. Ao colaborador convocado para prestar depoimentos fora da sede de sua lotação, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

¹⁹ A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min. Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).



II. Aos membros da comissão e ao Secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43 – Aplicada a penalidade ao colaborador celetista, o processo será remetido à Comissão de Apuração que comunicará a conclusão da apuração e aplicação da penalidade à Divisão de Recursos Humanos, que adotará as providências para registro na pasta funcional do colaborador, observando-se as disposições vigentes na Consolidação das Leis Trabalhistas;

Art. 44 – O descumprimento injustificado de qualquer norma ou procedimento vigente no âmbito da Amapá Previdência ensejará automaticamente a aplicação dos procedimentos estabelecidos na presente normativa;

Art. 45 – A aplicação da penalidade prevista no art. 5º, incisos IV, não exclui a pretensão da Amapá Previdência de adotar as medidas judiciais cabíveis para buscar o ressarcimento de todo o prejuízo que, comprovadamente, for causado por ato do colaborador;

Art. 46 - Fica a critério da Diretoria Executiva determinar a instituição de Comissão Permanente de Apuração e Processo Disciplinar, mediante emissão da competente Portaria;

Art. 47 – Na hipótese da criação da Comissão Permanente de Apuração e Processo de Sindicância, a comissão permanente será detentora da competência para apuração das infrações previstas nesta instrução normativa, cessando a sua competência quando da criação e implantação da Corregedoria no âmbito da Amapá Previdência;

Art. 48 – A ação disciplinar prescreverá:



- I Em 05 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão;
- II. Em 02 (dois) anos, quanto à suspensão;
- III. Em 180 (cento e oitenta) dias quanto à advertência;

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tomou conhecido;

§ 2º - Os prazos de prescrição previstos na Lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime;

§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente;

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

Art. 49 – As penalidades e demais disposições constantes na presente normativa serão aplicadas de igual forma aos chefes imediatos que tiverem conhecimento de irregularidades cometidas por seus subordinados e nada fizerem, bem como será aplicada aos chefes imediatos que deixarem de avaliar e acompanhar o trabalho e a conduta de seus subordinados, assegurando-se, para tanto, o seu direito à ampla defesa e ao contraditório.

§ 1º - A omissão constante no caput está configurada no crime de condescendência criminosa, previsto no art. 320 do Código Penal: “deixar o funcionário, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente”.

§ 2º – A penalização constante no *caput* será aplicada apenas quando devidamente comprovado que a Chefia imediata do colaborador tinha conhecimento do fato e não adotou as providências necessárias à apuração da conduta do subordinado.



Art. 50 - Esta normativa reger-se-á pelas disposições constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando-se, no que couber, as disposições constantes na Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Colaboradores Públicos Civis do Estado, das Autarquias e Fundações Públicas Estaduais.

Art. 51 – Os casos omissos ou não abrangidos por esta Instrução Normativa serão regulamentados pela Diretoria Executiva mediante ato próprio.

Art. 52 - Esta normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, 28 de setembro de 2022.

RUBENS BELNIMEQUE DE SOUZA
Diretor-Presidente

DIEGO DA SILVA CAMPOS
Diretor Financeiro e Atuarial

NARLEIA WANDERLEY SALOMÃO
Diretora de Benefícios e Fiscalização

FABRICIA LOBATO CONCEICAO
Diretora de Benefícios Militares



Diário Oficial



Estado do
Amapá

Poder
Executivo

Imprensa
Oficial

Seção
01

Ano 2022

• Nº 7.761

Quinta-feira, 29 de Setembro de 2022

<https://diofe.portal.ap.gov.br>

Seção 1

Poder Executivo

Antônio Waldez Góes da Silva

Governador

Jaime Domingues Nunes

Vice-Governador

Secretarias Extraordinárias

Representação do Amapá em Brasília: Lília Suely Amoras Collares de Souza

Povos Indígenas: Eclêmilda Macial Silva

Políticas para a Juventude: Sâmylla Pires da Gama Rocha

Órgãos Estratégicos de Execução

Gabinete do Governador: Marcelo Ignácio da Roza

Gabinete de Segurança Institucional: Cel. PM. Adilton Araujo Correa

Controladoria Geral: Patrícia de Almeida Barbosa

Procuradoria Geral: Narsion de Sá Galeno

Polícia Militar: Cel. QOPMC Heliane Braga de Almeida

Polícia Civil: Antonio Uberlândio Azevedo Gomes

Corpo de Bombeiro: Cel. BM. Wagner Coelho Pereira

Polícia Científica: Salatiel Guimarães

Seção 2

Secretarias de Estado

Administração: Suelem Amoras Távora Furtado

Desenvolvimento Rural: Janer Gazel Yared

Cultura: Cléverson Alberto da Costa Baía

Comunicação: Gilberto Ubaiara Rodrigues

Ciência e Tecnologia: Rafael Pontes Lima

Desporto e Lazer: José Rodney Cunha Nunes

Educação: Neurizete de Oliveira Nascimento

Fazenda: Eduardo Corrêa Tavares

Infraestrutura: Alcir Figueira Matos

Meio Ambiente: Joel Nogueira Rodrigues

Planejamento: Antonia Nascimento da Silva - Interina

Desenvolvimento das Cidades: Augusto Wanderley Aragão da Silva Júnior - Interino

Saúde: Juan Mendes da Silva

Justiça e Segurança Pública: CEL PM RR José Carlos Corrêa de Souza

Transporte: Benedito Arisvaldo Souza Conceição

Trabalho e Empreendedorismo: Luiz Carlos Araújo da Silva

Turismo: Rosa Janaína de Lacerda Marcelino Abdon

Inclusão e Mobilização Social: Lena Cristina Gomes Correia

Políticas para Mulheres: Renata Apóstolo Santana

Autarquias Estaduais e Órgãos Vinculados

Agência Amapá: Joselito Santos Abrantes

SIAC-Super Fácil: Luzia Brito Grunho

EAP: Dreiser de Almeida Alencar

IAPEN: Lucivaldo Monteiro da Costa

DETRAN: Marlete Ferreira Góes

DIAGRO: Álvaro Renato Cavalcante da Silva

HEMOAP: Ruimarisa Pena Martins

IEPA: Jerferson Pinheiro Mendonça

IPEM: Cleiton Brandão da Rocha

JUCAP: Helder José Amaral Barbosa Santana

PROCON: José Luiz Amaral Pingarilho

PRODAP: José Lutiano Costa da Silva

RDM: Roberto Coelho do Nascimento

RURAP: Hugo Tibiriçá Paranhos Cunha

UEAP: Kátia Paulino do Santos

ARSAP: Odival Monterrozo Leite

CREAP: Aline Ribeiro Góes

Amapá Terras: Julhiano Cesar Avelar

SVS: Margarete do Socorro Mendonça Gomes

Serviço Social Autônomo

AMPREV: Rubens Belnimeque de Souza

Fundações Estaduais

FAPEAP: Mary de Fátima Guedes dos Santos

FCRIA: Jonathan Matos Sales

Fundação Marabaixo: Joel Nascimento Borges

Sociedades de Economia Mista

AFAP: Syntia Machado dos Santos Lamarão

CAESA: Valdinei Santana Amanajás

GASAP: William Bento dos Santos Pereira

Seção 3

Prefeituras, Órgãos Municipais e Particulares

MP: Ivana Lúcia Franco Cei

ALAP: Kaká Barbosa

TJAP: Rommel Araújo de Oliveira

DPE-AP: José Rodrigues dos Santos Neto

TCE: Michel Houat Harb.

REPRESENTANTE DO TRIBUNAL DE CONTAS

Titular: Paulo de Santana Vaz

REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Titular: Alexandre Flávio Medeiros Monteiro

REPRESENTANTES DOS SERVIDORES DO PODER EXECUTIVO, SENDO:

DOS SERVIDORES CIVIS

Titular: Jackson Rubens de Oliveira

DOS SERVIDORES CIVIS INATIVOS E PENSIONISTAS

Titular: Elias Ferreira Rodrigues

DOS SERVIDORES MILITARES ATIVOS

Titular: Helielson do Amaral Machado

DOS SERVIDORES MILITARES INATIVOS E PENSIONISTAS

Titular: Álvaro de Oliveira Corrêa Júnior

REPRESENTANTE DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO

Titular: José Casemiro de Souza Neto

REPRESENTANTE DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS

Titular: Juliano de Andrade Araújo

REPRESENTANTE DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Titular: William Tavares da Silva

Lusiane Oliveira Flexa

Secretária do Conselho Estadual de Previdência

HASH: 2022-0929-0010-3249

ATO NORMATIVO Nº 005, DE 28 DE SETEMBRO DE 2022.

Aprova o Código de Conduta e Política de Penalidades da Amapá Previdência e dá outras providências.

A Diretoria Executiva da Amapá Previdência – AMPREV, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no Decreto Estadual nº 5842 de 15 de dezembro de 2011, que regulamenta o § 5ª do art.101 da Lei nº 0915/2005;

Considerando a necessidade de definir critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de consequências, quando da ocorrência de irregularidade disciplinar, desempenho insatisfatório, descumprimento da política de conduta nos processos, normas de segurança, utilização de recursos informatizados e outras práticas realizadas de forma inadequada pelos colaboradores da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de corrigir violações ao contrato de trabalho e evitar erros recorrentes na execução de atividades e outras normas gerais ou especiais editadas pela Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de garantir a efetividade e respeito ao cumprimento do Código de Ética e Regimento da Interno da Amapá Previdência;

Considerando que deve a Amapá Previdência criar diretrizes e sanções disciplinares para servidores que descumprirem as exigências normativas impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados, assim como qualquer outra correlata.

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar o Código de Conduta e Política de Penalidades da Amapá Previdência nos termos da Cartilha anexa.

Art. 2º - O Código de Conduta da Amapá Previdência entrará em vigor na data de sua publicação, e será submetido à revisão anual pela Diretoria Executiva da Amapá Previdência, em reunião ordinária devidamente registrada em ata e publicada no Diário Oficial.

Art. 3º - Será da Divisão de Recursos Humanos da Amapá Previdência a responsabilidade pela divulgação do Código de Conduta da Amapá Previdência.

Art. 4º - Todos os dirigentes, conselheiros e colaboradores deverão conhecer o Código de Conduta da Amapá Previdência, não podendo alegar desconhecimento da norma para não cumpri-la.

Art. 5º - Os casos omissos ou não abrangidos por este ato normativo serão regulamentados pela Diretoria Executiva mediante ato próprio.

Art. 6º - Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, 28 de setembro de 2022.
RUBENS BELNIMEQUE DE SOUZA
Diretor-Presidente

DIEGO DA SILVA CAMPOS
Diretor Financeiro e Atuarial

NARLEIA WANDERLEY SALOMÃO
Diretora de Benefícios e Fiscalização

FABRICIA LOBATO CONCEICAO
Diretora de Benefícios Militares

Código de Conduta e Política de Sanções da Amapá Previdência

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	2
MISSÃO, VALORES, VISÃO E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS.....	3
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS.....	4
DAS NORMAS DE CONDUTA.....	5
Do Código De Conduta e Da Política De Sanções.....	5
Das faltas	6
Das Medidas	10
Dos Celetistas.....	12
Dos Estatutários.....	14
Da Apuração	16
Da Sindicância.....	18
Da Apuração e demais procedimentos.....	20
Do Julgamento.....	24
Das Disposições Gerais.....	26

INTRODUÇÃO

Situada na capital do Meio do Mundo, Macapá-AP, às margens do Rio Amazonas, a Amapá Previdência- AMPREV é a Unidade Gestora do Sistema Próprio de Previdência Social dos servidores Públicos civis e militares, ativos, inativos

e pensionistas do Estado do Amapá, criada pela Lei nº 0448 de 07 de julho de 1999, com a extinção do Instituto de Previdência do Estado do Amapá –IPEAP.

O Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, por sua vez, tem por objetivo refletir a missão, os valores, os princípios e as normas de conduta que passarão a nortear as ações dos seus servidores de forma ética e profissional, além de reafirmar o compromisso com a atuação responsável, transparente e sustentável do RPPS/AP.

Importante destacar que as normas previstas neste código se aplicam a todos os servidores vinculados a esta autarquia, de forma direta ou indireta. Portanto, a observância das regras instituídas no presente instrumento constitui-se um dever de todos os servidores na execução de suas atividades, de modo que a falta de conhecimento destas não servirá como justificativa para legitimar desvios éticos e de conduta eventualmente praticados por seus agentes públicos.

Cumprir registrar a impossibilidade de elencar todos os confrontos éticos aos quais os servidores da AMPREV possam ser submetidos, devendo ser aplicado, na ausência de norma neste instrumento, as legislações correlatas a cada tema por analogia.

Desse modo, o servidor deverá agir sempre de modo proativo e íntegro em total atendimento aos princípios e valores inculpidos neste Código.

MISSÃO, VALORES, VISÃO E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

MISSÃO

A Amapá Previdência tem a missão de gerir de forma adequada e responsável os recursos que compõem o regime próprio civil e militar, assegurando ao servidor público titular de cargo efetivo ativo, inativo e seus dependentes os benefícios de aposentadoria e pensão por morte do Sistema Previdenciário do Estado do Amapá.

VALORES E PRINCÍPIOS

Os princípios e valores norteadores da instituição, que conduzem sua gestão, são motivados pela ética, transparência, inovação, celeridade, respeito nas relações interpessoais, cooperação, excelência e produtividade.

VISÃO

É visão primordial da Amapá Previdência se tornar referência nas boas práticas de gestão e responsabilidade previdenciária, na região Norte, refletida nos serviços de apoio, atenção e acolhimento prestados aos segurados e beneficiários do regime próprio civis e militares.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

A Diretoria Executiva da Amapá Previdência – AMPREV, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no Decreto Estadual nº 5842 de 15 de dezembro de 2011, que regulamenta o § 5ª do art.101 da Lei nº 0915/2005;

Considerando a necessidade de definir critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de conseqüências, quando da ocorrência de irregularidade disciplinar, desempenho insatisfatório, descumprimento da política de conduta nos processos, normas de segurança, utilização de recursos informatizados e outras práticas realizadas de forma inadequada pelos colaboradores da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de corrigir violações ao contrato de trabalho e evitar erros recorrentes na execução de atividades e outras normas gerais ou especiais editadas pela Amapá Previdência;

Considerando que se trata de relação trabalhista, e que a Consolidação das Leis do Trabalho faz previsão de ferramentas destinadas ao empregador para que ele consiga manter a ordem e a disciplina de seus funcionários;

Considerando que existem regras que observam a proporcionalidade e razoabilidade na aplicação de punibilidade ao trabalhador, a ser exercido sempre com moderação;

Considerando a necessidade de garantir a efetividade e respeito ao cumprimento do Código de Ética e Regimento da Interno da Amapá Previdência;

Considerando a necessidade de proteção e tratamento de dados, assim como de qualquer procedimento que envolva a utilização de informações pessoais, tais como a coleta, a classificação, a utilização, o processamento, o armazenamento, o compartilhamento, a transferência, a eliminação, entre outras ações, de dados pessoais, laborais e legais dos segurados.

Considerando que deve a Amapá Previdência criar diretrizes e sanções disciplinares para servidores que descumprirem as exigências normativas impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados, assim como qualquer outra correlata.

DAS NORMAS DE CONDUTA

ATO NORMATIVO Nº 005 DE 28 DE SETEMBRO DE 2022

Institui o Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, dispõe sobre o procedimento para apuração de responsabilidade pela prática de falta disciplinar, e dá outras providências.

TÍTULO I

DO CÓDIGO DE CONDUTA E DA POLÍTICA DE SANÇÕES

Art. 1º - Fica instituído o Código de Conduta e a Política de Sanções no âmbito da Amapá Previdência, compreendidos como sendo o procedimento interno instaurado com vistas a identificar, apurar e disciplinar toda e qualquer conduta praticada pelo colaborador que viole o contrato de trabalho e a relação de confiança, quando da ocorrência de desvio de condutas, desempenho insatisfatório ou descumprimento de normas e/ou desrespeito ao Código de Ética da Amapá Previdência ou ao Regimento Interno da instituição.

Parágrafo único – Além do objetivo descrito no caput, são objetivos da Política de Sanções da Amapá Previdência:

- I. Formalizar o processo de aplicação de medidas disciplinares aos colaboradores da Amapá Previdência;
- II. Padronizar o processo de aplicação de medida disciplinar, conforme os aspectos legais;
- III. Orientar os gestores quanto a aplicação adequada da medida disciplinar;
- IV. Direcionar a forma de aplicação de medidas disciplinares, para que se tornem efetivas, corrigindo a postura do colaborador e servindo de base para tomadas de decisões futuras;
- V. Estabelecer orientações que visam auxiliar na identificação, condução e aplicação de medidas disciplinares cabíveis com vistas a sanar condutas irregulares, objetivando a manutenção da ordem, da disciplina, da convivência harmoniosa e do bem comum.

Art. 2º - As regras estabelecidas na presente Instrução Normativa deverão ser observadas por todos os colaboradores da Amapá Previdência, independentemente de seu nível hierárquico, funcional ou local de atuação, sendo aplicadas indistintamente a todos os servidores que mantenham todo e qualquer tipo de vínculo com a AMPREV.

§ 1º – Na hipótese de infração praticada por membro do Conselho Estadual da Previdência – CEP ou do Conselho Fiscal da Amapá Previdência – COFISPREV, o procedimento de apuração da infração será conduzido pelos seus respectivos Regimentos Internos, nas hipóteses neles previstas.

§ 2º - Na hipótese de infração praticada por servidores estatutários, o procedimento de apuração da infração será encaminhado e conduzido pela Controladoria- Geral do Estado do Amapá, comunicando-se, ainda, a secretária/órgão de origem do servidor, observadas as disposições do art. 8º.

§ 3º - Na hipótese de infração praticada por servidores militares, o procedimento de apuração da infração será encaminhado e conduzido pelas respectivas Corregedorias Militares.

CAPÍTULO I

DAS FALTAS

Art. 3º - Considerar-se-á falta toda e qualquer conduta praticada pelo colaborador que configure desvio comportamental, que contrarie a missão institucional, os valores e princípios previstos no Código de Ética e Regimento Interno da Amapá Previdência e na legislação vigente, e/ou que implique em ofensa ou prejuízo físico, patrimonial, psicológico e moral aos demais colaboradores e segurados da Amapá Previdência.

Art. 4º - Sem prejuízo de outras hipóteses não previstas nesta normativa, as faltas disciplinares a que se referem o artigo anterior poderão decorrer de:

- I. Incontinência de Conduta[1];
- II. Desídia[2];
- III. Indisciplina[3];
- IV. Mau procedimento[4];
- V. Insubordinação[5];
- VI. Negociação habitual[6];
- VII. Dirigir veículo institucional ou a serviço da instituição sem autorização ou habilitação;
- VIII. Negligência ou imprudência no desempenho da função[7];
- IX. Ato de Improbidade;
- X. Fraude, falsificação ou adulteração de documento;
- XI. Uso de recursos da Amapá Previdência para fins particulares;
- XII. Dano material, doloso, praticado contra os colegas, segurados e/ou contra a Amapá Previdência;
- XIII. Agiotagem[8];
- XIV. Condenação criminal transitada em julgado[9];
- XV. Violação de segredo da Entidade[10];
- XVI. Abandono de emprego[11];
- XVII. Agressões físicas, na forma tentada ou consumada, ressalvada a hipótese de legítima defesa;
- XVIII. Uso indevido de sistema de segurança e dos recursos computacionais;
- XIX. Retirada de ativos da empresa sem autorização;
- XX. Assédio moral[12];
- XXI. Assédio e/ou importunação sexual;
- XXII. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;
- XXIII. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;
- XXIV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a informações de processos administrativos ou de benefícios sem prévio requerimento formalizado pelo interessado ou pelo seu respectivo procurador;
- XXV. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da Amapá Previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização;

§ 1º – em se tratando da prática, por servidores estatutários, de quaisquer das faltas disciplinares previstas nos incisos acima, a ocorrência da infração deverá ser formalizada, mediante Sindicância prévia, salvo nas ocorrências que ensejam a aplicação da pena de Demissão, prevista no art. 148 da Lei Estadual n.º 066/1993[13], e encaminhada à Controladoria-Geral do Estado do Amapá, comunicando-se às respectivas secretarias/órgãos de origem, para apuração, nos termos do art. 2º, § 2º.

§ 2º – em se tratando da prática, por servidores militares, de quaisquer das faltas disciplinares previstas nos incisos acima, a ocorrência da infração deverá ser formalizada, e encaminhada às respectivas Corregedorias das instituições militares para apuração, nos termos do art. 2º, § 3º.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Art. 5º - Comprovada a prática da falta disciplinar pelo colaborador, aplicar-se-ão as seguintes penalidades:

- I. Advertência verbal
- II. Advertência escrita
- III. Suspensão
- IV. Demissão

§ 1º - A advertência indicada no inciso I, configura um aviso ao empregado para que tome conhecimento do seu comportamento, e das implicações que podem advir em caso de reincidência, a ser lançada em livro ou ficha laboral, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

§ 2º - A pena de advertência, indicada no inciso II, será sempre aplicada por escrito, em caso de reincidência dos atos que ensejaram a advertência verbal, devendo constar no assentamento individual do colaborador, destinando-se à punição de faltas que, não sendo expressamente objeto de qualquer outra sanção, sejam, a critério da administração, consideradas de natureza leve;

§ 3º - Para a aplicação da penalidade de advertência, indicada no inciso II, se fará necessária a assinatura do colaborador para o efetivo registro em sua pasta funcional, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;

§ 4º - Havendo recusa do colaborador em apor sua assinatura no ato da advertência, será obrigatória a presença de duas testemunhas para fins de que se faça o registro da recusa e efetivação da penalidade;

§ 5º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência escrita e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder 30 (trinta) dias;

§ 6º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o colaborador que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação;

§ 7º - Enquanto perdurar o período de execução da penalidade, o colaborador suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício da função, tais como gratificações a que fizer jus e vale alimentação;

§ 8º - Havendo conveniência para o serviço, a pena de suspensão poderá ser convertida no pagamento de multa, obrigando-se, em qualquer das hipóteses, o colaborador a permanecer em serviço;

§ 9º - A aplicação da pena de advertência[14], independe da instauração de processo administrativo;

§ 10 - A aplicação das penas de suspensão e demissão por justa causa dependerá, em qualquer caso, de apuração de falta em processo disciplinar em que se assegure ao colaborador, no curso da investigação, o direito à ampla defesa e contraditório;

Art. 6º - As penas de advertência e suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o colaborador não houver, neste período, praticado qualquer nova infração disciplinar;

Parágrafo único. O cancelamento será efetivado pelo chefe do órgão encarregado do controle dos assentamentos individuais do pessoal e não produzirá efeitos retroativos, ressalvada a contagem dos dias de suspensão para aposentadoria e disponibilidade;

SEÇÃO I

DOS CELETISTAS

Art. 7º - A demissão será aplicada nos casos em que o colaborador praticar falta considerada grave, violando ou descumprindo norma legal ou interna da Amapá Previdência.

§ 1º - São consideradas faltas graves, aptas a ensejar a aplicação da penalidade de demissão por justa causa do colaborador, nos termos do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, assim como na legislação penal:

- I. Ato de improbidade;
- II. Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- IV. Condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V. Desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI. Embriaguez habitual ou em serviço;
- VII. Violação de segredo da empresa;
- VIII. Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX. Abandono de emprego;
- X. Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem[15];
- XI. Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII. Prática constante de jogos de azar;
- XIII. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;

- XIV. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;
- XV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;
- XVI. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da Amapá Previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização;
- XVII. Prevaricar em suas atribuições[16];
- XVIII. Deixar de observar o fluxograma, prazos, internos e ou externos, assim como o devido andamento processual;

§ 2º - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional;

SEÇÃO II

DOS ESTATUTÁRIOS

Art. 8º - Aos servidores públicos que possuem qualquer tipo de vínculo com a Amapá Previdência, em sendo conhecida a prática de quaisquer das infrações indicadas neste artigo, o fato será devidamente formalizado e apurado na AMPREV, após encaminhado à Controladoria-Geral do Estado do Amapá para a competente sanção da conduta do servidor, comunicando-se, ainda, à secretaria/órgão de origem do servidor investigado[17].

- I. Crime contra a administração pública;
- II. Abandono do cargo, emprego ou função;
- III. Inassiduidade habitual;
- IV. Improbidade administrativa;
- V. Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;
- VI. Insubordinação grave em serviço;
- VII. Aplicação irregular de dinheiros públicos;
- VIII. Ofensa física, em serviço, a servidor, ou a particular, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem;
- IX. Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo, emprego ou função;
- X. Lesão dos cofres públicos e delapidação do patrimônio estadual;
- XI. Corrupção;
- XII. Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII. Transgressões dos incisos IX a XV do artigo 133 da Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993 [18];
- XIV. Inserção, alteração e ou exclusão de dados de maneira indevida, por imprudência, negligência ou com intuito de fraudar dados no sistema administrativo previdenciário;
- XV. Divulgar, fornecer, negociar ou dar acesso a dados pessoais dos segurados, sem autorização ou sem fins lícitos, a terceiros e ou servidores não autorizados;
- XVI. Permitir acesso a plataforma previdenciária para terceiros e ou pessoas estranhas ao quadro de servidores da amapá previdência, ou a servidores que não estejam habilitados e ou autorizados para a devida utilização.

Art. 9º - Para fins de aplicação da penalidade de demissão, observar-se-ão as disposições constantes na Legislação Estadual e nos Decretos Estaduais para servidores estatutarios.

TÍTULO II

DA APURAÇÃO

Art. 10 - Todo ato faltoso praticado e/ou vinculado a colaborador da Amapá Previdência, independentemente de sua classificação ou gravidade, deverá ser imediatamente comunicado à Ouvidoria da Instituição, utilizando-se dos canais disponibilizados aos jurisdicionados e público em geral;

§ 1º - A Ouvidoria será a unidade interna responsável pelo recebimento da denúncia e encaminhamento à Comissão de Apuração e Sindicância para a competente apuração do fato e levantamento da autoria e materialidade;

§ 2º - Não compete à Ouvidoria realizar apuração prévia da denúncia, tampouco apurar os indícios de autoria e materialidade da infração, ficando limitada à comunicação da existência do fato à Comissão de Apuração;

§ 3º - Recebida a denúncia pela Comissão de Apuração e Sindicância, o seu Presidente tomará conhecimento da denúncia e deliberará sobre os procedimentos a serem adotados, no prazo impreterível de 05 (cinco) dias;

§ 4º - Entendendo pela necessidade de investigação do fato, a Comissão de Apuração dará conhecimento do fato à Presidência da Amapá Previdência e determinará a instauração de sindicância de apuração, mediante publicação de Portaria no Diário Oficial do Estado, obedecendo-se aos prazos e procedimentos previstos nesta normativa;

§ 5º - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a Comissão de Apuração poderá determinar o arquivamento da denúncia por falta de objeto;

Art. 11 - Publicada a Portaria que autoriza a instauração do procedimento de Apuração, a Comissão de Apuração adotará as providências para levantamento da autoria e materialidade da infração, obedecendo-se rigorosamente os prazos estabelecidos nesta normativa;

Art. 12 - Delegada a missão de integrar a comissão de apuração, é dever do servidor cumprir com a função que lhe foi designada, sob pena de responsabilização e demissão pelo ato de insubordinação, previsto nos art. 482, alínea "h" da CLT c/c art. 148, inciso VI da Lei nº 0066 de 03 de maio de 1993;

Art. 13 - É dever de todos os colaboradores da Amapá Previdência zelar pelo cumprimento do Código de Ética, do Regimento Interno e da legislação vigente, não podendo se eximir de comunicar quaisquer indícios de prática de falta disciplinar ao setor competente;

Art. 14 - Assegurar-se-á o sigilo das informações prestadas acerca da ocorrência de falta disciplinar e no curso do processo de apuração, sendo vedado de todas as formas quaisquer demonstrações de intimidação e/ou retaliação aos denunciados, denunciantes ou aos membros da Comissão de Apuração;

Art. 15 - O responsável pela divulgação de quaisquer informações acerca do processo instaurado para apuração de falta disciplinar será responsabilizado na forma da lei, ensejando a aplicação da penalidade prevista no art. 5º, inciso IV da presente normativa c/c Art. 482, alínea "g" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

SEÇÃO I

DA SINDICÂNCIA

Art. 16 – A sindicância deverá ser instaurada nos casos de transgressões disciplinares e poderá resultar:

I. Arquivamento do processo;

II. Aplicação das penalidades previstas no art. 5º, caso comprovada a autoria e materialidade da transgressão, observando-se o regramento para celetistas e estatutários previsto nesta normativa e na legislação vigente.

§ 1º - A sindicância será conduzida por comissão composta de no mínimo 03 (três) até no máximo 05 (cinco) colaboradores vinculados à Amapá Previdência, preferencialmente servidores efetivos, designados pela Diretoria Executiva que indicará, dentre eles, o seu presidente.

§ 2º - A sindicância terá como secretário o colaborador designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 3º - O prazo para conclusão da sindicância não excederá 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

§ 4º - Não poderá participar de comissão de sindicância cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º grau, tampouco colaborador lotado na mesma divisão em que pertence o denunciado.

§ 5º - Designado colaborador na função de advogado para participar da sindicância este estará impedido de realizar a análise quando do encaminhamento disposto no art. 33, § 3º da presente normativa, devendo o processo ser distribuído para análise e parecer de outro advogado lotado na Procuradoria Jurídica da Amapá Previdência;

Art. 17 - Como medida cautelar e a fim de que o colaborador não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo de remuneração.

§ 1º - O afastamento poderá ser prorrogado por uma única vez, no período de até 30 (trinta) dias, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo;

§ 2º - Determinado o afastamento cautelar do servidor, ficarão suspensas as gratificações e demais benefícios que fizerem jus o servidor, incluindo o desconto no vale alimentação no período em que perdurar o afastamento;

Art. 18 - Os membros da comissão farão jus ao recebimento de gratificação específica, no prazo designado para apuração e sindicância;

§ 1º - Para os fins estabelecidos no caput, a Diretoria Executiva encaminhará proposta de gratificação dos membros da comissão para homologação do Conselho Estadual de Previdência do Estado do Amapá – CEP/AP;

§ 2º - Os membros da comissão farão jus ao recebimento integral da gratificação se concluída a apuração no período de 60 (sessenta) dias, devida inclusive em caso de prorrogação;

SEÇÃO II

DA APURAÇÃO E DEMAIS PROCEDIMENTOS

Art. 19 - Na fase de apuração, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações investigações e diligências que julgar cabíveis, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos;

Art. 20 – O inquérito obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito;

Art. 21 - Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar como peça informativa da instrução;

Art. 22 - Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a Amapá Previdência, por intermédio da Comissão de Apuração, encaminhará cópias dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração de processo disciplinar;

Art. 23 - Fica estabelecida a autonomia da Comissão de Apuração para utilizar-se dos sistemas de comunicação e informação da Amapá Previdência, podendo encaminhar ofícios e solicitações externas, sem a necessidade de submeter ao conhecimento da Presidência ou da Diretoria Executiva;

Art. 24 - É assegurado ao colaborador o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial;

§ 1º - O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos;

§ 2º - Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito;

Art. 25 - Havendo inquirição de testemunhas, estas serão intimadas, em duas vias, a depor mediante notificação expedida pela comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos;

Parágrafo único - Sendo a testemunha vinculada à Amapá Previdência, deverá a notificação de intimação ser imediatamente comunicada ao chefe da divisão de lotação do colaborador, com a indicação do dia e hora agendados para inquirição;

Art. 26 - 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 a acareação entre os depoentes;

Art. 27 - Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos artigos 34 e 39;

§ 1º - No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles;

§ 2º - O procurador do acusado, se houver, poderá assistir ao interrogatório bem como a inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 28 - Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão encaminhará à Diretoria Executiva, para que ele seja submetido a exame por Junta Médica Oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra;

§ 1º - O incidente de sanidade mental será processado em autos apartados, em apenso ao processo principal, até a expedição do laudo pericial;

§ 2º - Em casos de ocorrência de insanidade mental considerada permanente, ocorrida antes ou durante a sindicância, esta será imediatamente arquivado, sem resolução de mérito;

Art. 29 - Tipificada a infração, será formulada a indicição do colaborador, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas;

§ 1º - O indiciado será citado por mandado expedido pelo comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-lhe vista do processo na repartição;

§ 2º - Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum é de 20 (vinte) dias;

§ 3º - O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro, para diligências reputadas indispensáveis;

§ 4º - No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 02 (duas) testemunhas;

Art. 30 - O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado;

Art. 31 - Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por Edital, publicado no Diário Oficial do Estado e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa;

Parágrafo Único - Na hipótese do caput, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias, a partir da última publicação do Edital;

Art. 32 - Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

Art. 33 - Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º - O relatório elaborado pela Comissão de Apuração deverá conter:

I. Descrição sucinta e objetiva dos atos praticados

II. Análise dos elementos obtidos;

III. Conclusão quanto à apuração de responsabilidade funcional, identificando, em caso positivo, os colaboradores envolvidos;

IV. Parecer objetivo e fundamentado da penalidade a ser aplicada ou, sendo o caso, arquivamento;

V. Remessa do processo à autoridade julgadora para julgamento.

§ 1º - O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do colaborador;

§ 2º - Reconhecida a responsabilidade do colaborador, a comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes;

§ 3º - O relatório da Comissão de Apuração que concluir pela aplicação da penalidade prevista no art. 5º, incisos IV deverá obrigatoriamente, antes de ser encaminhado à autoridade julgadora para julgamento, ser submetido à análise e emissão de parecer jurídico da Procuradoria Jurídica da Amapá Previdência, objetivando garantir a segurança jurídica quando do julgamento do processo disciplinar;

Art. 34 - O processo, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade competente para julgamento, observando-se as disposições constantes na presente normativa.

SEÇÃO II**DO JULGAMENTO**

Art. 35 - No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

Art. 36 - O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos;

Parágrafo Único - Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o colaborador de responsabilidade;

Art. 37 - Verificada a existência de vício, a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão, para instauração de novo processo;

Parágrafo Único - O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade de processo;

Art. 38 - Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do colaborador;

Art. 39 - Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração de ação penal, ficando trasladado na repartição;

Art. 40 – Quando a infração for cometida por servidor público vinculado à Amapá Previdência, a comunicação do fato constante na denúncia deverá ser apurada na AMPREV e, após, será remetida à Controladoria- Geral do Estado do Amapá (CGE), bem como à sua secretaria/órgão de origem, para conhecimento e competente apuração da conduta daquele servidor[19];

Art. 41 – A competência para instauração e apuração de processo administrativo em face de infrações cometidas por membro da Diretoria Executiva da Amapá Previdência, será da Controladoria-Geral do Estado do Amapá, e o julgamento será proferido pelo Governador do Estado do Amapá, nos prazos e termos estabelecidos pela lei nº 0066/1993;

Art. 42 - Serão assegurados transportes e diárias:

I. Ao colaborador convocado para prestar depoimentos fora da sede de sua lotação, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II. Aos membros da comissão e ao Secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

TÍTULO III**DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 43 – Aplicada a penalidade ao colaborador celetista, o processo será remetido à Comissão de Apuração que comunicará a conclusão da apuração e aplicação da penalidade à Divisão de Recursos Humanos, que adotará as providências para registro na pasta funcional do colaborador, observando-se as disposições vigentes na Consolidação das Leis Trabalhistas;

Art. 44 – O descumprimento injustificado de qualquer norma ou procedimento vigente no âmbito da Amapá Previdência ensejará automaticamente a aplicação dos procedimentos estabelecidos na presente normativa;

Art. 45 – A aplicação da penalidade prevista no art. 5º, incisos IV, não exclui a pretensão da Amapá Previdência de adotar as medidas judiciais cabíveis para buscar o ressarcimento de todo o prejuízo que, comprovadamente, for causado por ato do colaborador;

Art. 46 - Fica a critério da Diretoria Executiva determinar a instituição de Comissão Permanente de Apuração e Processo Disciplinar, mediante emissão da competente Portaria;

Art. 47 – Na hipótese da criação da Comissão Permanente de Apuração e Processo de Sindicância, a comissão permanente será detentora da competência para apuração das infrações previstas nesta instrução normativa, cessando

a sua competência quando da criação e implantação da Corregedoria no âmbito da Amapá Previdência;

Art. 48 – A ação disciplinar prescreverá:

- I. Em 05 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão;
- II. Em 02 (dois) anos, quanto à suspensão;
- III. Em 180 (cento e oitenta) dias quanto à advertência;

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tomou conhecido;

§ 2º - Os prazos de prescrição previstos na Lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime;

§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente;

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

Art. 49 – As penalidades e demais disposições constantes na presente normativa serão aplicadas de igual forma aos chefes imediatos que tiverem conhecimento de irregularidades cometidas por seus subordinados e nada fizerem, bem como será aplicada aos chefes imediatos que deixarem de avaliar e acompanhar o trabalho e a conduta de seus subordinados, assegurando-se, para tanto, o seu direito à ampla defesa e ao contraditório.

§ 1º - A omissão constante no caput está configurada no crime de condescendência criminosa, previsto no art. 320 do Código Penal: “deixar o funcionário, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente”.

§ 2º – A penalização constante no caput será aplicada apenas quando devidamente comprovado que a Chefia imediata do colaborador tinha conhecimento do fato e não adotou as providências necessárias à apuração da conduta do subordinado.

Art. 50 - Esta normativa reger-se-á pelas disposições constantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando-se, no que couber, as disposições constantes na Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Colaboradores Públicos Civis do Estado, das Autarquias e Fundações Públicas Estaduais.

Art. 51 – Os casos omissos ou não abrangidos por esta Instrução Normativa serão regulamentados pela Diretoria Executiva mediante ato próprio.

Art. 52 - Esta normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Macapá, 28 de setembro de 2022.
RUBENS BELNIMEQUE DE SOUZA
Diretor-Presidente

DIEGO DA SILVA CAMPOS
Diretor Financeiro e Atuarial

NARLEIA WANDERLEY SALOMÃO
Diretora de Benefícios e Fiscalização

FABRICIA LOBATO CONCEICAO
Diretora de Benefícios Militares

[1] A incontinência de conduta, prevista no art. 482, b, da CLT, faz parte do conjunto de motivos que podem levar um empregado a ser demitido por justa causa. Apesar do nome pouco conhecido, a incontinência de conduta refere-se a um ato imoral praticado pelo empregado, mas ligado à moralidade sexual. Explicando melhor, uma conduta do empregado que atente à moralidade sexual é um ato de incontinência de conduta, e a sua gravidade que vai definir se é possível ou não demiti-lo diretamente, por justa causa.

[2] A negligência reiterada ao desempenhar funções, resultando em desleixo, desmazelo, após aplicação das sanções de advertência e suspensão pelo empregador, enseja rescisão por justa causa, como previsto na alínea e do artigo 482 da CLT: “desídia no desempenho das respectivas funções”

[3] O ato de indisciplina se configura quando um trabalhador desrespeita as diretrizes internas da empresa, como normas, circulares e regulamentos 482 da CLT.

[4] Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discríção pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício

[5] A insubordinação, prevista na alínea h do artigo 482 da CLT , ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem relativa a serviços ou tarefas dadas a ele pessoalmente pelo empregador ou gerente, e para que tal conduta justifique dispensa por justa causa é necessário que a empregadora atue de forma pedagógica

[6] A negociação habitual, nada mais é, do que o ato do empregado em prejudicar a empresa em que trabalha, coletando para si ou para outrem sem o consentimento de seu empregador, os clientes dessa empresa em que presta serviços.

[7] Na negligência, alguém deixa de tomar uma atitude ou apresentar conduta que era esperada para a situação. Age com descuido, indiferença ou desatenção, não tomando as devidas precauções. Imprudência: A imprudência, por sua vez, pressupõe uma ação precipitada e sem cautela.

[8] A agiotagem, também conhecida por usura ou cobrança de ágio, consiste numa pratica ilegal e é considerada crime contra a economia popular no Brasil, de acordo com o artigo 4º da lei nº 1.521 de 26 de dezembro de 1951.

[9] Ela se torna uma justa causa para a rescisão do contrato de trabalho quando cria a impossibilidade material do cumprimento do que se ajustou. Todavia, ainda que ocorra a suspensão da pena, pode o empregador promover a dissolução do contrato de trabalho se o ato praticado pelo empregado é daqueles que afetam a confiança indispensável nos pactos laborais.

[10] O Código Penal em seu artigo 154 descreve o delito de violação de segredo profissional, que consiste no ato de divulgar, sem justificativa, segredo de que tenha tido ciência em razão de relação profissional, e cuja revelação possa causar prejuízo a alguém.

[11] A Lei não especifica a quantidade de faltas consecutivas para que o abandono seja configurado, mas a Justiça do Trabalho entende que a ausência de um colaborador por mais de 30 dias consecutivos e sem justificativa pode caracterizar o fato

[12] Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, freqüente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

[13] A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min. Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).

[14] A CLT não possui um artigo específico que aborda as advertências, mas de acordo com o art. 493 é considerado falta grave, todas as atitudes listadas no art. 482 que se refere a constituição de justa causa. “Art. 493 – Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.” Portanto, se o funcionário estiver advertências constantes, isso pode levar ao desligamento do colaborador por justa causa.

[15] Consiste em atribuir, falsamente, a alguém a responsabilidade pela prática de um fato determinado definido como crime, feita com má-fé. Exemplo: “O diretor está praticando desfalque na empresa.

[16] Prevaricação é o crime cometido por um funcionário público que usa o seu cargo e poder para satisfazer interesses pessoais, atrasando ou deixando de praticar as suas funções de ofício. A prevaricação é o ato de prevaricar, que consiste em trair e desrespeitar uma ordem ou dever, agindo de má-fé e contra os bons costumes, a ética e a moral.

[17] A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min.

Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).

[18] Lei nº 0066, de 03 de maio de 1993 - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado, das Autarquias e Fundações Públicas Estaduais.

[19] A instauração de processo disciplinar contra servidor efetivo cedido deve ocorrer, preferencialmente, no órgão em que tenha sido praticada a suposta irregularidade. Contudo, o julgamento e a eventual aplicação de sanção só podem ocorrer no órgão ao qual o servidor efetivo estiver vinculado. STJ. Corte Especial. MS 21.991-DF, Rel. Min. Humberto Martins, Rel. para acórdão Min. João Otávio de Noronha, julgado em 16/11/2016 (Info 598).

HASH: 2022-0929-0010-3229

Instituto de Defesa do Consumidor

PORTARIA Nº 043/2022 - PROCON/AP

O DIRETOR PRESIDENTE DO INSTITUTO DE DEFESA DO CONSUMIDOR DO ESTADO DO AMAPÁ, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pelo Decreto nº 1906, de 04 de junho de 2021 e artigo 9º, incisos I, II e XVI da Lei Ordinária Estadual nº 0687, de 07 de junho de 2002 e artigo 18, inciso XII do Decreto nº 5355 de 2003, e tendo em vista a Programação de Férias 2022 - PROCON-AP.

CONSIDERANDO o Decreto nº 4278 de 16 de novembro de 2021 que regulamenta e disciplina a concessão de férias aos servidores públicos civis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado do Amapá, prevista nos art. 90 e seguintes, da Lei n. 0066, de 03 de maio de 1993.

RESOLVE:

Art.1º- CONCEDER ao servidor **ERICKSON CÉSAR PICANÇO MONTORIL**, Fiscal de Consumo, Matrícula nº 0969813-2-02 e Chefe do Núcleo de Atendimento e Cartório/PROCON (Portaria nº 002/2022), 30 (dias) dias de férias regulamentares referente ao Exercício 2021. O gozo dar-se-á no período de 03 de outubro a 01 de novembro de 2022

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua expedição.

Dê-se ciência, publique-se e cumpra-se.

Macapá-AP, 26 de setembro de 2022.
JOSÉ LUIZ AMARAL PINGARILHO
Diretor-Presidente do PROCON/AP

HASH: 2022-0929-0010-3296

PORTARIA Nº 044/2022 – PROCON/AP

ODIRETOR PRESIDENTE DO INSTITUTO DE DEFESA DO CONSUMIDOR DO ESTADO DO AMAPÁ, no uso de

suas atribuições que lhe são conferidas pelo Decreto nº

1906, de 04 de junho de 2021 e artigo 9º, incisos I, II e XVI da Lei Ordinária Estadual nº 0687, de 07 de junho de 2002 e artigo 18, inciso XII do Decreto nº 5355 de 2003, e ainda,

CONSIDERANDO a Portaria nº 002, de 08 de fevereiro de 2022, que dispõe sobre a designação do servidor **ERICKSON CÉSAR PICANÇO MONTORIL** para exercer a função de Chefe do Núcleo de Atendimento ao Consumidor e Cartório do Instituto de Defesa do Consumidor- PROCON/AP;

CONSIDERANDO que o Chefe do Núcleo de Atendimento ao Consumidor e Cartório /PROCON-AP estará ausente em função do seu gozo de férias.

RESOLVE:

Art.1º - Designar temporariamente os servidores **ELETÍSSA DOS ANJOS LIMA** (assistente administrativo) e **WENDEL BUENO DIAS (ATENDENTE)**, para assumirem respectivamente, as responsabilidades nos setores de Cartório e Atendimento, do Núcleo de Atendimento ao Consumidor e Cartório do PROCON/AP, durante a ausência do Chefe de Núcleo **ERICKSON CÉSAR PICANÇO MONTORIL**, que estará em usufruto de férias, no período de 03 de outubro a 01 de novembro de 2022.

Dê-se ciência, publique-se e cumpra-se.

Macapá-AP, 29 de setembro de 2022.
JOSÉ LUIZ AMARAL PINGARILHO
Diretor-Presidente do PROCON/AP

HASH: 2022-0929-0010-3299

Companhia de Água e Esgoto do Amapá

EDITAL DE CONVOCAÇÃO - CONSAD

COMPANHIA DE ÁGUA E ESGOTO DO AMAPÁ

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO CONSAD/CAESA