

**Nº 60 - DOU - 30/03/20 - Seção 1 – p.268**

**Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais**  
**Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia**

**RESOLUÇÃO CONTER Nº 2, DE 20 DE MARÇO DE 2021**

Institui o código de ética e disciplina dos empregados do sistema CONTER/CRTRs.

O CONSELHO NACIONAL DE TÉCNICOS EM RADIOLOGIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas pela Lei n.º 7.394, de 29 de outubro de 1985, pelo Decreto n.º 92.790, de 17 de junho de 1986 - e alterações introduzidas pelo Decreto 9.531, de 17 de outubro de 2018, e na forma do Artigo 9º, alínea g, do Regimento Interno do CONTER;

CONSIDERANDO os princípios constitucionais e legais que devem reger a Administração Pública Federal, especialmente os definidos no Artigo 37 da Magna Carta;

CONSIDERANDO a necessidade de o Sistema CONTER/CRTRs normatizar e regulamentar, na forma estabelecida no § 3º, III, do Artigo 37 da Magna Carta, quanto à disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo de cargo, emprego ou função na Administração Pública;

CONSIDERANDO a necessidade de supervisionar e fazer cumprir todos os serviços administrativos dos Conselhos de Radiologia, de autorizar contratação, nomeação, demissão, punição, exoneração, posse e licenciamento de funcionários, assessores ou prestadores de serviços e empregados públicos do Sistema CONTER/CRTRs, conforme determinam os Artigos 14, alínea "o", 15, alínea "o", 31,32,33,34,35 e 36 do Regimento Interno do CONTER;

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar direitos e venerar os princípios que regem a rescisão antecipada de trabalho por tempo indeterminado, conforme estabelecido no Artigo 481 da CLT;

CONSIDERANDO os termos da decisão da 9ª Sessão da I Reunião Plenária Extraordinária do 7º Corpo de Conselheiros do Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia, ocorrida no dia 20 de março de 2021, resolve:

Art. 1º Aprovar o Código de Ética e Disciplina dos Empregados do Sistema CONTER/CRTRs, conteúdo constante no Anexo da presente Resolução.

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Capítulo VII do Código de Processo Administrativo do Sistema CONTER/CRTRs, no qual constam os Artigos 223 ao 238;

Art. 3º Esta Resolução e o seu respectivo anexo entram em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

**LUCIANO GUEDES**

Diretor-Presidente

**MAURO MARCELO LIMEIRA DE SOUZA**

Diretor-Secretário

ANEXO

CÓDIGO DE ÉTICA E DISCIPLINA DOS EMPREGADOS DO SISTEMA CONTER/CRTRs

TÍTULO I

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

Art. 1º Nos termos do § 3º, do art. 58, da Lei nº 9.649, de 27 de maio de 1998, cuja constitucionalidade foi declarada nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 36, o Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia (CONTER) institui, no âmbito do Sistema CONTER/CRTRs, o Regime Jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Único. Os Conselhos Regionais de Técnicos em Radiologia (CRTRs) promoverão, no âmbito de suas competências, a adequação para implementação e aplicação do Regime Jurídico aplicado ao Sistema CONTER/CRTRs, ante a subordinação disposta no art. 14, do Decreto nº 92.790, de 17 de junho de 1986.

Art. 2º A presente Resolução tem por escopo estruturar princípios, valores e regras que norteiem as relações jurídicas entre os Conselhos de Radiologia e os seus empregados e estes com a sociedade e os profissionais das técnicas radiológicas, de forma a primar pela aplicação do Direito, da lei e da Constituição da República, assim como:

I - evidenciar condutas éticas esperadas dos agentes públicos;

II - auxiliar o agente público na execução de ações e tomada de decisões, mediante questões éticas que possam se apresentar;

III - resguardar o agente público de exposições desnecessárias ou acusações infundadas de modo a consolidar o ambiente de segurança jurídica da instituição;

IV - fortalecer o caráter ético do corpo funcional do Sistema CONTER/CRTRs;

V - contribuir para um ambiente de trabalho harmonioso, cooperativo e participativo;

VI - contribuir para intensificar o respeito e a legitimação da sociedade quanto à atuação do Sistema CONTER/CRTRs, à retidão, à honra e à dignidade dos seus agentes públicos e a tradição dos seus serviços.

Art. 3º Este Código de Ética e Disciplina é de observância obrigatória a todos os empregados que compõem o Sistema CONTER/CRTRs, inclusive aos que prestem serviço à autarquia em cargos de confiança.

Art. 4º Para todos os efeitos legais e considerando que as relações de trabalho se pautam pelo princípio da boa-fé objetiva, que demanda um comportamento ético entre as partes da relação de trabalho, o presente Código de Ética e Disciplina passa a integrar as relações contratuais em todo o Sistema, a partir de sua aprovação.

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA E DOS DEVERES

#### SEÇÃO I

##### DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS

Art. 5º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos empregados do Sistema CONTER/CRTRs, no exercício do seu cargo ou função:

I - a legalidade, a impessoalidade e a moralidade;

II - a dignidade, o respeito à hierarquia e o decoro;

III - a preservação do patrimônio público;

IV - a eficácia e a equidade dos serviços públicos;

V - o comprometimento: atuar com dedicação para alcance dos objetivos institucionais;

VI - a efetividade: realizar ações com qualidade e eficiência de modo a cumprir a sua função institucional;

VII - a ética: agir com honestidade, integridade e imparcialidade em todas as ações;

VIII - a inovação: apresentar e implementar novas ideias direcionadas à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento contínuo dos serviços;

IX - a neutralidade política, em especial no âmbito do Sistema, religiosa e ideológica;

X - a responsabilidade social e ambiental: promover ações voltadas à sustentabilidade e à preservação do meio ambiente, como a adoção de meios sustentáveis;

XI - o sigilo profissional;

XII - a transparência: praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições;

XIII - a competência e

XIV - o desenvolvimento profissional.

Parágrafo Único. Os atos, comportamentos e atitudes dos empregados incluirão sempre uma avaliação de natureza ética, em conformidade com os valores institucionais e de subordinação legais.

#### SEÇÃO II

##### DOS DIREITOS

Art. 6º É direito de todo empregado do Sistema CONTER/CRTRs:

I - trabalhar em ambiente adequado, que preserve a sua integridade física, moral, mental e psicológica;

II - participar das atividades de capacitação e treinamento necessárias ao seu desenvolvimento profissional;

III - estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões;

IV - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal, que somente a ele digam respeito, inclusive médicas, ficando restritas somente ao próprio empregado e ao pessoal responsável pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações;

V - ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como ter acesso às informações a eles inerentes.

### SEÇÃO III

#### DOS DEVERES

Art. 7º São deveres fundamentais dos empregados do Sistema CONTER/CRTRs:

I - prestar, no ato da contratação, compromisso de cumprimento das normas de conduta ética;

II - resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

III - desempenhar, com zelo e eficácia, as atribuições do cargo ou função de que seja titular;

IV - ser probo, reto, leal e justo, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção, a que melhor se coadunar com a ética e com o interesse público;

V - apresentar prestação de contas sob sua responsabilidade no prazo determinado, sempre que solicitado;

VI - tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com cortesia e educação, respeitando a condição e as limitações pessoais, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, ideologia política e posição social;

VII - representar contra quaisquer atos ou fatos comprovadamente lesivos à Administração Pública, independentemente da hierarquia a que esteja subordinado;

VIII - resistir às pressões de terceiros que visem obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações contrárias aos princípios da Administração Pública;

IX - ser assíduo e pontual ao serviço;

X - levar formalmente ao conhecimento do superior hierárquico todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao Conselho Nacional, ao Regional ou ao Sistema, ou a sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo ou função;

XI - conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas no âmbito do Sistema CONTER/CRTRs, visando desempenhar as suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;

XII - facilitar a fiscalização de todos os atos, atividades ou serviços por quem for de direito, prestando toda colaboração e informação ao seu alcance;

XIII - declarar, na primeira oportunidade que tiver, o seu impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade;

XIV - abster-se de assumir posição de intransigência perante membros da diretoria executiva ao qual está subordinado, dos conselheiros no exercício de suas atividades, da chefia ou dos colegas de trabalho, sem prejuízo de representar, por escrito, contra qualquer ato comprovadamente irregular;

XV - divulgar no ambiente de trabalho informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de exercício profissional e que possam contribuir para a eficiência dos trabalhos realizados pelos demais empregados;

XVI - manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial ou de divulgação não autorizada pelo superior (diretor executivo, conselheiros, chefia ou similar) obtidas no exercício de suas atividades; ou, ainda, de natureza pessoal de conselheiros, colegas e subordinados que só a eles digam respeito, as quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam ou venham a ser revelados;

XVII - cumprir fielmente os prazos previstos em lei e resoluções; também aqueles de cunhos processuais e regimentais, bem como os fixados ou estabelecidos pelos superiores hierárquicos, sob pena de responsabilização;

XVIII - abster-se de manifestar opinião pessoal, juízo de valor, sobre assuntos diversos aos serviços demandados;

XIX - agir com profissionalismo em situações de conflito, procurando sempre manter o controle emocional, serenidade e urbanidade;

XX - sendo o empregado agente de fiscalização ou supervisor fiscal, além dos deveres e condutas expressas nesse Código, deverá observar rigorosamente todas as condutas, deveres e orientações dispostas no Manual de Fiscalização do Sistema CONTER/CRTRs.

XXI - cumprir fielmente as atribuições para as quais foi contrato e que estão constantes dos editais de concurso, contrato de trabalho, normas organização interna e afins.

§ 1º Aos Fiscais e Supervisores Fiscais, além dos deveres e proibições previstos nesse Código, fica estabelecido:

I - no ato da fiscalização, o agente deverá atuar com discrição, urbanidade e clareza, agindo de forma objetiva, técnica e responsável, mantendo uma conduta moderada e impessoal, aplicando toda a legislação em vigor;

II - no ato fiscalizatório, manusear com zelo os bens e o patrimônio do fiscalizado e de terceiros, em respeito ao patrimônio alheio, sob pena de apuração da responsabilidade do dano, em caso de prejuízo;

III - cumprir, fiel e rigorosamente, os roteiros de fiscalização, diligências e determinações, bem os prazos destas, emanadas pela autoridade competente, salvo motivo justificado e fundamentado.

§2º Os deveres dos empregados expressos neste Código aplicam-se a qualquer situação em que o agente estiver atuando em nome do Sistema CONTER/CRTRs, inclusive em eventos, seminários, congressos, palestras ou em atividades externas, no Brasil ou no exterior.

### CAPÍTULO III

#### DAS PROIBIÇÕES

Art. 8º É vedado aos empregados do Sistema CONTER/CRTRs:

I - praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais do Sistema CONTER/CRTRs;

II - usar do cargo, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem obter quaisquer favores, privilégios, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

III - compactuar ou praticar ato contrário à ética, à probidade e ao interesse público, por ação ou omissão, direta ou indiretamente;

IV - prejudicar deliberadamente a reputação de colegas de trabalho, cidadãos, conselheiros ou gestores do Sistema CONTER/CRTRs;

V - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, por preconceito ou distinção de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, opinião política, posição social ou em razão de quaisquer outras formas de discriminação;

VI - usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o cumprimento de deliberações da diretoria executiva ou o exercício regular de direito de qualquer pessoa;

VII - perseguir ou permitir perseguições a jurisdicionados ou a empregados do Sistema ou do órgão ao qual está adstrito por relação de trabalho, sobretudo por motivos de ordem pessoal;

VIII - exercer, de forma direta ou mediante a prestação de auxílio, defesa em processo administrativo de qualquer espécie, exceto nos casos previstos em lei;

IX - alterar ou deturpar, por qualquer forma, o exato teor de documentos;

X - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XI - apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho;

XII - apoiar instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

XIII - ausentar-se injustificadamente de seu local de trabalho;

XIV - divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações de caráter sigiloso ou não autorizada por superior ou autoridade competente, conselheiros ou diretores executivos, ainda que tenha obtido através de terceiros;

XV - atribuir a outrem erro próprio;

XVI - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo, e especialmente, o assédio sexual ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

XVII - manter sob subordinação hierárquica cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive;

XVIII - utilizar sistemas e canais de comunicação do Sistema CONTER/CRTRs para a propagação e divulgação de trotes, boatos, correntes, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político partidária e outros conteúdos assemelhados;

XIX - apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

XX - solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade dos empregados; e

XXI - ser conivente com erro ou infração a este Código, bem como a resoluções emanadas pelo CONTER;

XXII - praticar assédio, sendo este vertical (ascendente ou descendente), horizontal ou misto, mediante reiterados atos comissivos ou omissivos que importem em tratamento desrespeitoso e humilhante, de forma a ferir a ética e os bons costumes entre os colegas de trabalho, a hierarquia ou a subordinação;

XXIII - recusar-se, sem justo motivo, a cumprir as atribuições constantes nos editais de concurso, contratos de trabalho ou normas de organização interna e afins.

§ 1º Não se consideram presentes, para fins do inciso XX deste artigo, os brindes que:

I - não tenham valor comercial; e

II - distribuídos por entidades de qualquer natureza, a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassem o valor estipulado pelo Sistema CONTER/CRTRs.

§ 2º Os presentes que, por alguma razão, não possam ser recusados ou devolvidos sem ônus para os empregados serão doados a entidades de caráter filantrópico ou cultural.

#### CAPÍTULO IV

##### DA ACUMULAÇÃO

Art. 9º Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas, no âmbito do Sistema CONTER/CRTRs.

§ 1º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos estados, dos territórios e dos municípios, bem como em todo o Sistema CONTER/CRTRs.

§ 2º A acumulação de cargos, empregos e funções em Administração Pública direta ou indireta ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários, exceto quando se tratar de investidura em cargo de dedicação exclusiva, o qual tornar-se-á incompatível a acumulação em qualquer situação.

§ 3º considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art.10. O empregado do Sistema CONTER/CRTRs não poderá exercer mais do um cargo em comissão, exceto quando se tratar de forma interina e sem remuneração do cargo ao qual assumirá a interinidade.

Parágrafo Único. O disposto neste artigo não se aplica à remuneração devida pela participação em conselhos de administração e fiscal das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, assim como quaisquer empresas ou entidades em que a União, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social, observado o que, a respeito, dispuser a legislação específica.

#### TÍTULO II

##### DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR DO EMPREGADO DO SISTEMA CONTER/CRTRs

##### CAPÍTULO I

##### DAS FALTAS GRAVES

Art. 11. Considera-se falta grave e constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, além das estabelecidas no art. 482 da CLT, as seguintes:

- a) crime contra a Administração Pública;
- b) inassiduidade habitual;
- c) insubordinação grave em serviço;
- d) ofensa física, em serviço, a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- e) aplicação irregular de dinheiros públicos;
- f) revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- g) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;
- h) corrupção;
- i) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- j) as proibições constantes dos incisos I, II, IV, VI, VII, VIII, IX, XIV, XVI, XVIII, XX, XXII e XXIII do artigo 8º deste Código, os demais incisos do citado artigo incidirão em possível pena de advertência ou suspensão.

## CAPÍTULO II

### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 12. O empregado responde civil e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições contratuais.

Art. 13. A responsabilidade civil e administrativa decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros, quando decorrente do exercício de suas atribuições contratuais.

Art. 14. O empregado que causar danos materiais ou morais ao órgão fica obrigado a reparar o prejuízo causado.

Art. 15. Tratando-se de dano causado a terceiros em decorrência da prática de atos omissivos ou comissivos, dolosos ou culposos e o órgão for responsabilizado, responderá o empregado em ação regressiva, nos termos da lei.

Art. 16. As sanções administrativas poderão cumular-se com as sanções civis, sendo independentes entre si.

## CAPÍTULO III

### DAS PENALIDADES

Art. 17. São penalidades disciplinares:

I - advertência verbal;

II - advertência por escrito;

III - suspensão por até 30 dias;

IV - demissão.

Parágrafo Único. As penalidades previstas nos incisos de I a IV deste artigo aplicam-se de forma gradual.

Art. 18. Na aplicação das penalidades previstas no artigo anterior, serão consideradas a natureza e a gravidade da falta cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais do empregado.

Parágrafo Único. O ato administrativo de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 19. As penalidades de advertência verbal, escrita e suspensão serão objeto de procedimento administrativo sumário, ficando a penalidade de demissão sujeita a processo administrativo comum ordinário.

Parágrafo único. Considera-se falta para aplicação da advertência aquelas não relacionadas no rol taxativo do artigo 8º desta Resolução.

Art. 20. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência ou de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único. A pena de suspensão implicará no desconto dos dias não trabalhados.

Art. 21. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) do valor do dia de salário aplicado à quantidade de dias de suspensão, ficando o empregado obrigado a permanecer em serviço.

Art. 22. Toda e qualquer penalidade aplicada ao empregado deverá ser comunicada ao serviço ou setor de recursos humanos (RH) competente para que seja realizada as anotações devidas no livro de registro e na ficha funcional, devendo permanecer no sistema para efeitos futuros, inclusive, de promoção.

Art. 23. A demissão por justa causa será aplicada nos casos reconhecidos como falta grave, nos termos elencados nas alíneas do artigo 8º deste Código.

## TÍTULO III

### DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 24. A autoridade administrativa que tiver ciência de irregularidade ou falta cometida por empregado no exercício das atribuições contratuais é obrigada a promover a sua apuração imediata, por processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado ampla defesa e o contraditório.

§ 1º O processo administrativo disciplinar é o instrumento destinado a apurar falta grave praticada pelo empregado, no exercício de suas atribuições contratuais.

§ 2º Será instaurado processo administrativo disciplinar para apurar faltas do empregado cuja penalidade seja suspensão ou demissão por justa causa.

§ 3º Para a apuração de falta grave, cuja penalidade seja demissão, deve ser instaurado processo administrativo disciplinar ordinário, garantido ampla defesa e contraditório.

§ 4º Para a apuração de falta leve, cuja penalidade seja de advertência ou de suspensão, deve ser instaurado processo administrativo disciplinar sumário, garantido ampla defesa e contraditório.

§ 5º A penalidade de advertência será arquivada em pasta funcional do empregado para fins de registro de sua conduta.

§ 6º O empregado que responder a processo administrativo disciplinar só poderá ser demitido a pedido, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada.

## CAPÍTULO II

### DO PROCEDIMENTO SUMÁRIO

Art. 25. CONTER ou CRTR adotará procedimento sumário para apuração de falta que enseje em aplicação da penalidade de advertência, verbal ou escrita, e de suspensão, cujo processo administrativo disciplinar desenvolver-se-á nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, nos termos previstos no Regimento Interno;

II - instrução sumária, que compreende indiciamento, defesa e relatório final da comissão;

III - julgamento pela diretoria do órgão.

Parágrafo Único. A comissão lavrará, em até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indiciamento, em que serão transcritas as informações de que trata a denúncia recebida, bem como promoverá a notificação do empregado indiciado.

Art. 26. O empregado indiciado terá o prazo de até 5 (cinco) dias para apresentar defesa escrita, contados da data de recebimento da notificação, assegurando-lhe cópia do processo na repartição.

§ 1º O empregado pode nomear defensor particular para elaborar sua defesa nos autos do Processo Administrativo.

§ 2º Caso não apresente defesa, declarar-se-á revelia do empregado e será nomeado um defensor dativo para manifestar-se no processo no estado em que se encontra.

Art. 27. Apresentada a defesa, a comissão elaborará, no prazo de 10 (dez) dias, relatório conclusivo apontando indícios de materialidade da falta cometida e opinando sobre a possível penalidade a ser aplicada pelo órgão julgador.

Art. 28. A comissão encaminhará o processo à autoridade competente para julgamento.

Art. 29. No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade competente proferirá a decisão, nos termos do Regimento Interno do CONTER ou do CRTR.

Art. 30. O prazo para encerramento e julgamento do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão.

Art. 31. As penalidades disciplinares, no rito sumário, serão aplicadas pela autoridade competente definida pelo Regimento Interno do CONTER ou do CRTR.

## CAPÍTULO III

### DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

Art. 32. O Conselho adotará procedimento ordinário para apuração de falta grave que ensejará a aplicação de penalidade de demissão por justa causa.

Parágrafo Único. O processo administrativo disciplinar será conduzido por uma Comissão, composta nos termos do Regimento Interno do CONTER ou do CRTR.

Art. 33. A CPA exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração, seja no procedimento sumário ou ordinário.

Art. 34. O Processo Administrativo Disciplinar Ordinário se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - instrução, defesa e relatório final conclusivo;

III - julgamento.

Art. 35. O prazo para a conclusão do processo disciplinar pelo rito ordinário não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias assim exigirem.

Art. 36. As reuniões da comissão, tanto no procedimento sumário quanto no ordinário, serão registradas em atas, que deverão detalhar as deliberações adotadas e observará os preceitos estabelecidos no Regimento Interno do CONTER ou do CRTR.

#### CAPÍTULO IV

##### DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 37. Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha interferir na apuração da falta grave, a comissão do processo disciplinar poderá determinar o afastamento do empregado do exercício das atribuições, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, improrrogáveis, sem prejuízo da remuneração.

#### CAPÍTULO V

##### DA INSTRUÇÃO, DEFESA E JULGAMENTO

Art. 38. A instrução do processo administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito para a produção das provas necessárias à elucidação dos fatos.

Art. 39. A comissão lavrará, em até 10 (dez) dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indiciamento em que serão transcritas as informações de que trata a denúncia recebida, bem como promoverá a notificação do empregado indiciado.

Parágrafo Único. A denúncia deve ser realizada, sempre por escrito, por superior hierárquico, empregados do Conselho respectivo ou cidadão, todos devidamente identificados.

Art. 40. O empregado indiciado terá o prazo de até 10 (dez) dias para apresentar defesa escrita, contados da data de recebimento da notificação, assegurando-lhe cópia do processo na repartição.

Art. 41. Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo apontando indícios de materialidade da falta cometida e opinando pela possível penalidade a ser aplicada pelo órgão julgador.

Art. 42. No prazo da defesa, o empregado investigado indicará o nome de até três testemunhas para serem ouvidas pela comissão.

Art. 43. A comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 44. É assegurado ao empregado 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.

Art. 45. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

Art. 46. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

Art. 47. Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 48. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

Parágrafo Único. O acusado pode usar o direito de manter-se em silêncio durante seu interrogatório, sem que o silêncio seja interpretado em prejuízo do empregado.

Art. 49. O presidente da comissão pode determinar a realização de diligências indispensáveis à elucidação dos fatos investigados e pode dispensar aquelas manifestamente protelatórias.

Art. 50. Ao final da instrução, será intimada a parte interessada para apresentar razões finais, podendo estas serem remissivas ou apresentadas por memoriais, em prazo de até 10 (dez) dias da ciência do ato.

Parágrafo Único. Apresentadas as razões finais e/ou decorrido o prazo a que se refere o caput deste artigo sem manifestação da parte interessada, será a encerrada a instrução, devendo a comissão elaborar relatório conclusivo quanto à materialidade ou não dos fatos apurados, opinando sobre a penalidade adequada a ser aplicada ao caso, encaminhando este a autoridade ou ao órgão julgador.

Art. 51. Em 10 (dez) dias, contados do recebimento do processo pela autoridade ou órgão julgador, proferir-se-á decisão fundamentada, determinando o arquivamento do procedimento ou a penalidade a ser imposta ao processado, nos termos da legislação vigente e do Regimento Interno do CONTER ou do respectivo CRTR.

#### CAPÍTULO VI

##### DOS RECURSOS



Art. 52. Da decisão proferida pela autoridade ou órgão julgador, cabe recurso, com efeito suspensivo, ao plenário do conselho respectivo, no prazo de 5 (cinco) dias, quando o processo tramitar pelo Rito Sumário, e no prazo de 10 (dez dias), quando o processo tramitar pelo Rito Ordinário.

Parágrafo Único. O plenário do conselho proferirá decisão terminativa.

## CAPÍTULO VII

### DA REVELIA

Art. 53. No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da notificação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a notificação, com a assinatura de 3 (três) testemunhas.

Art. 54. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 55. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias a partir da publicação do edital no Diário Oficial da União.

Art. 56. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente notificado, não apresentar defesa no prazo legal.

Parágrafo Único. A notificação do acusado deve ser realizada, preferencialmente, no local de trabalho, podendo, inclusive, ocorrer por meios telemáticos.

Art. 57. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo administrativo e devolverá o prazo para o defensor dativo.

Art. 58. Para realizar os atos processuais, a ampla defesa e o contraditório em favor do indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um profissional como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º As regras estabelecidas para o caso de revelia atendem ao revel no procedimento sumário e ordinário.

§ 2º O defensor dativo receberá o processo na situação em que se encontrar.

Art. 59. Recebida a defesa do revel, a comissão elaborará relatório conclusivo, no qual resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

## CAPÍTULO VIII

### DAS NULIDADES

Art.60. As nulidades devem ser suscitadas, fundamentadamente, na primeira oportunidade, sob pena de preclusão.

Parágrafo Único. Não se admitirá nulidade do ato quando a parte que o arguir der causa, assim como nenhum ato será declarado nulo, se dá nulidade não resultar prejuízo ao empregado ou processo.

Art. 61. As nulidades insanáveis podem ser suscitadas em qualquer momento processual.

Art. 62. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade ou órgão julgador declarará a sua nulidade, total ou parcial, ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo ou dará continuidade ao processo existente, aproveitando os atos praticados anteriores ao vício insanável.

Parágrafo Único. O julgamento fora do prazo não implica nulidade do processo.

Art. 63. Quando a falta grave estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição, sem prejuízo do julgamento no processo administrativo.

## CAPÍTULO IX

### DA PRESCRIÇÃO

Art. 64. A ausência de apuração das faltas mencionadas ensejará na prescrição punitiva:

I - Em 1 ano para as condutas punidas com advertência;

II - Em 2 anos para as condutas punidas com suspensão;

III - Em 3 anos para as condutas punidas com demissão por justa causa.

## CAPÍTULO X

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 65. Todos os prazos previstos nesta resolução são contados em dias corridos, incluindo os dias não úteis, excluindo-se a regra estabelecida no Código de Processo Civil.

Art. 66. Considerando o caráter especial do procedimento administrativo de que trata o Código de Ética e Disciplina dos Empregados do Sistema CONTER/CRTRs, as regras processuais, por serem normas especiais, prevalecem sobre as regras gerais, em especial no tocante às regras de procedimento estabelecidas no Código de Processo Administrativo do Sistema CONTER/CRTRs, cuja aplicação dar-se-á de forma subsidiária.

Art. 67. As omissões desta Resolução serão supridas pelo texto do Código de Processo Administrativo do Sistema CONTER/CRTRs, pela Lei nº 8.974, de 29 de janeiro de 1999 e pelo Código de Processo Civil.

Art. 68. Revogam-se as disposições em contrário, em especial o Capítulo VII do Código de Processo Administrativo do Sistema CONTER/CRTRs, que abrange os artigos 223 ao 238 do mesmo regramento.

Art. 69. Este Código entra em vigor na data de sua publicação.