



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE

RESOLUÇÃO Nº 2.087/2023

Altera o Manual de Conduta para os empregados dos Conselhos integrantes do Sistema Confere/Cores.

O Conselho Federal dos Representantes Comerciais – Confere, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que o Confere, por meio da Resolução nº 2.026/2022, instituiu Manual de Conduta para os empregados dos Conselhos integrantes do Sistema Confere/Cores, disciplinando os direitos, deveres, obrigações e penalidades aplicáveis aos mesmos;

CONSIDERANDO a necessidade e possibilidade do Confere em promover alterações no referido Manual, de forma a abordar questões que não haviam sido previstas naquele normativo, propiciando maior transparência e segurança às regras e procedimentos a serem seguidos pelas entidades integrantes do Sistema Confere/Cores e seus funcionários;

CONSIDERANDO o que ficou decidido em Reunião Plenária Ordinária do Confere, realizada nesta data,

RESOLVE:

Art. 1º. O Manual de Conduta dos Empregados dos Conselhos Integrantes do Sistema Confere/Cores, aprovado pela Resolução nº 2.026/2022 – Confere, passa a vigorar com a redação prevista no **anexo único** desta Resolução.

Art. 2º. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Art. 3º. Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Brasília, 06 de julho de 2023.


Archimedes Cavalcanti Júnior
Diretor-Presidente



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

**MANUAL DE CONDUTA DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS
INTEGRANTES DO SISTEMA CONFERE/CORES.**

**Capítulo I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Este Manual de Conduta de empregados dispõe sobre as regras internas de trabalho e serviço dos empregados do Conselho Federal dos Representantes Comerciais – Confere e dos Conselhos Regionais dos Representantes Comerciais, definindo seus direitos e deveres, respeitada a legislação pertinente ao vínculo empregatício e à Lei nº 9.784/1999.

Art. 2º. Os empregados são regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, pelo Regimento Interno e pelo Plano de Cargos e Salários, em consonância com os preceitos contidos neste Manual, que passa a integrar o contrato individual de trabalho.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao Conselho, sob a dependência deste e mediante remuneração, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Art. 4º. Além do empregado admitido mediante concurso público, poderá o Conselho admitir empregado por livre provimento, para ocupar cargo de direção, chefia e assessoramento, na forma do artigo 37, V da Constituição Federal.

Art. 5º. A prestação de serviços eventuais, de qualquer natureza, não caracteriza vínculo empregatício com o Conselho.

**Capítulo II
DO QUADRO DE PESSOAL E DAS PROGRESSÕES**

Art. 6º. O quadro de pessoal, formado pelo conjunto de cargos previstos para o Conselho, preenchidos ou vagos, é composto por:

I - Cargos efetivos do quadro permanente previsto no Plano de Cargos e Salários – PCS;

II - Cargos de livre nomeação e exoneração, vinculados à estrutura organizacional do Conselho, destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento, a serem providos obedecendo os critérios de confiança e mediante expedição de Portaria da Presidência do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais, conforme disposto em normativo de pessoal específico.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Parágrafo único. O diretor-presidente poderá alterar o número de vagas previstas no quadro de pessoal, quando houver necessidade.

Art. 7º. O processo de progressão funcional, destinado aos ocupantes dos cargos efetivos previstos no Plano de Cargos e Salários, está definido no próprio PCS.

Capítulo III DA ADMISSÃO

Art. 8º. A admissão de empregado ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração, conforme disposto no Art. 37, incisos II e V da Constituição Federal.

§ 1º. Toda admissão deverá ser expressamente autorizada pelo diretor-presidente da entidade contratante, obedecido o disposto no *caput* deste artigo.

§ 2º. A admissão levará em conta o perfil do candidato definido nas especificações dos cargos constantes no PCS.

§ 3º. São requisitos essenciais para admissão:

I - Ser aprovado em concurso público, conforme estabelecido no normativo de pessoal específico;

II - Possuir a habilitação profissional exigida no edital do concurso público, estando quite com seu conselho profissional, caso houver;

III - Estar quite com as obrigações militares e eleitorais, quando for o caso;

IV - Apresentar atestado de saúde ocupacional elaborado por profissional habilitado;

V - Declarar o não exercício de cargo ou emprego público incompatíveis, exceto nos casos previstos na Constituição Federal, quando for possível a compatibilidade de horários.

Capítulo IV DO CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

Art. 9º. A admissão de empregado far-se-á mediante Contrato Individual de Trabalho e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Parágrafo único. Será considerado período de experiência os primeiros 90 (noventa) dias do ocupante de cargo do PCS, durante os quais será submetido à avaliação pela chefia imediata.

Art. 10. Sem prejuízo das demais sanções previstas em lei, será nulo de pleno direito o Contrato de Trabalho, quando ficar comprovado que o empregado, ao ser admitido, apresentou declaração inexata e/ou documentos falsos.

Art. 11. Os empregados do Conselho estão sujeitos ao controle individual de entrada e saída da jornada de trabalho, por meio de ponto eletrônico, segundo horário e processo de registro estabelecido pela Entidade empregadora, respeitado o normativo específico.

Art. 12. É permitido ao gestor dispensar o registro de horário de trabalho, através do ponto eletrônico, dos ocupantes de cargos de confiança, nos quais a natureza de suas atividades desempenhadas seja incompatível com tal controle.

§ 1º. No caso de dispensa do registro, a frequência do funcionário será controlada por meio de livro de ponto ou outro meio equivalente.

§ 2º. Em qualquer dos casos, o não registro do horário de trabalho no ponto eletrônico ou livro de ponto sujeitará o empregado faltoso às cominações legais;

Art. 13. A jornada de trabalho será estabelecida mediante Portaria de cada Conselho, respeitados os seguintes termos:

I. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários;

II. O intervalo para descanso dos empregados, estabelecido pela Portaria de cada Conselho, estará sujeito às alterações do quadro de pessoal e/ou a critério da Presidência, observados os ditames legais;

Art. 14. O empregado que se atrasar ao serviço, sair antes do término da jornada, ou faltar por qualquer motivo, deve justificar o fato ao superior imediato, por e-mail ou comunicação escrita.

§ 1º. Ao Conselho, através do setor pessoal, cabe descontar os períodos relativos aos atrasos, saídas antecipadas, sem prévia autorização e faltas ao serviço, excetuadas as faltas e ausências legais, podendo haver compensação de horário a critério do Diretor-Presidente.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

§ 2º. As faltas, sem autorização prévia e não justificadas perante a correspondente chefia, acarretam a aplicação das penalidades previstas na Lei.

§ 3º. As faltas decorrentes de doença deverão ser abonadas através de atestado médico, fornecido por médico particular, por médico indicado pelo Conselho, ou pelo INSS;

§ 4º. As solicitações de abono de faltas, somente serão aceitas se as justificativas, com os correspondentes documentos de comprovação, forem apresentadas até 02 (dois) dias úteis após a data do início da ausência;

§ 5º. As faltas, quando não abonadas, acarretarão na compensação do horário, ou no desconto do dia faltado do salário correspondente, a redução legal das férias, devendo serem descontadas no pagamento do salário do mês corrente, caso ocorram até o dia 20 (vinte) do mês, ou no pagamento do salário do mês subsequente, caso ocorram faltas após esta data, bem como em penalidade administrativa.

Capítulo V DA REMUNERAÇÃO

Art. 15. A remuneração dos empregados compreende:

I - Salário-base atribuído ao cargo, cujo valor é definido na tabela salarial prevista no Plano de Cargos e Salários – PCS;

II - Valores dos cargos de livre provimento (comissionamento) definidos no Plano de Cargos e Salários;

III - Demais verbas eventualmente previstas no Plano de Cargos e Salários.

Capítulo VI DAS FÉRIAS

Art. 16. O direito a férias será adquirido nos termos da legislação em vigor.

Art. 17. As férias deverão ser gozadas pelo empregado, obrigatoriamente, no decurso dos doze meses seguintes à data da aquisição do direito, em período a ser estabelecido de acordo com a conveniência da Entidade, respeitadas as exceções previstas em lei.

Parágrafo único. De acordo com o §1º do artigo 134 da CLT, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser concedidas em até três períodos,



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Art. 18. É vedada a acumulação do período de férias.

Capítulo VII DAS LICENÇAS E OUTROS AFASTAMENTOS

Art. 19. Poderão ser concedidos ao empregado, licenças e afastamentos, em conformidade com a legislação trabalhista e normativos específicos.

Capítulo VIII DO REGIME DISCIPLINAR

Seção I - Dos Deveres

Art. 20. São deveres comuns aos empregados das Entidades Integrantes do Sistema Confere/Cores do Conselho:

I - cumprir as normas vigentes no Conselho;

II - ter assiduidade e pontualidade no trabalho;

III - apresentar-se ao serviço convenientemente trajado ou uniformizado, quando for o caso;

IV - dedicar-se, exclusivamente, aos serviços, durante o expediente;

V - executar com zelo e diligência os serviços que lhe forem atribuídos;

VI - examinar, atentamente, os expedientes que lhe forem distribuídos;

VII - agir com exatidão na escrituração de livros, contas, fichas e documentos em geral e expedientes sob sua responsabilidade;

VIII - zelar pela economia de material e conservação do patrimônio do Conselho;

IX - guardar, com fidelidade, os valores que lhes forem confiados;

X - respeitar os superiores e obedecer às ordens relativas à execução de suas tarefas;

XI - manter-se com rigorosa compostura e disciplina em qualquer dependência do Conselho;



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

XII - noticiar ao superior imediato qualquer irregularidade de que tenha conhecimento no exercício do cargo, ou à autoridade superior, quando aquele deixar de levar em consideração representação relevante;

XIII - tratar com urbanidade e atenção a todos que estiverem nas dependências do Conselho;

XIV - cooperar com os demais empregados e contribuir para o aumento da produtividade dos serviços de todas as equipes de trabalho;

XV - guardar sigilo sobre os documentos e assuntos do Conselho;

XVI - observar leis, decretos, regulamentos, resoluções, portarias, normativos e ordens de serviço;

XVII - comunicar imediatamente ao Setor de Recursos Humanos as alterações de seus dados cadastrais;

XVIII - comunicar ao superior imediato e ao Setor de Recursos Humanos a impossibilidade de comparecimento ao serviço, justificando, posteriormente, o ocorrido, por escrito;

XIX - guardar sigilo sobre assuntos da repartição;

XX - manter conduta compatível com a moralidade pública.

Art. 21. São deveres dos ocupantes de cargos de livre provimento, além daqueles citados no artigo anterior:

I - cumprir e fazer cumprir as normas vigentes no Conselho;

II - zelar pela disciplina;

III - promover a produtividade, a cooperação e a harmonia nas relações entre os empregados.

Art. 22. Não serão permitidas refeições nas dependências do Conselho, salvo quando autorizadas pelo Diretor-Presidente.

Parágrafo único. A realização de comemorações ou *coffee-breaks*, de qualquer natureza, nas dependências do Conselho, dependem de prévia autorização do Diretor-Presidente, podendo serem promovidas desde que de forma comedida e sem prejuízo ao expediente de trabalho.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Art. 23. O uso de internet para acesso de *sites* que não estejam diretamente ligados à sua atividade profissional no Conselho, devem ser evitados.

Parágrafo único. O Diretor-Presidente poderá bloquear o acesso a *sites* que não guardem relação com as atividades desempenhadas por seus funcionários.

Art. 24. Durante o horário de expediente, é permitido o uso de celulares, apenas para comunicação funcional, sendo passível de apuração e punição a sua utilização imoderada, para outras finalidades.

Parágrafo único O uso de celular será permitido durante os períodos de intervalos de lanche e horário de almoço.

Art. 25. O empregado poderá fornecer o telefone do Conselho para seus familiares, devendo o empregado utilizar com moderação e em casos de real necessidade.

Art. 26. Todo empregado deverá seguir as normas internas de saúde e segurança do trabalho estabelecidas pelo respectivo conselho e/ou legislação pertinente.

Art. 27. É dever de todos cooperar na prevenção de acidentes do trabalho e comunicar ao Responsável do Setor, todo e qualquer fato ou condição que possa vir causar acidente.

Art. 28. Os visitantes somente terão acesso às dependências do Conselho, desde que autorizados e acompanhados de um colaborador da Entidade.

Art. 29. Somente o Diretor-Presidente do Conselho poderá autorizar os colaboradores do Conselho a darem declarações, entrevistas ou informações para a imprensa, sejam elas por escrito ou verbalmente.

Art. 30. É vedada a utilização da imagem das dependências internas e externas, brasão, logomarca e do nome do Conselho, sem a autorização expressa do Diretor-Presidente da Entidade.

Art. 31. Todos os empregados do Conselho têm o dever de proteger os dados internos e os bens do Conselho, evitando utilizá-los de forma indevida.

Art. 32. O empregado só pode utilizar, copiar, guardar, transportar, salvar, enviar os dados e os bens do Conselho para fins do trabalho que lhe foi designado.

Seção II Das penas disciplinares



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

Art. 33. Os empregados do Sistema Confere/Cores estão sujeitos às seguintes penas disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão de até 30 dias;

III - demissão, com rescisão do contrato de trabalho por justa causa, após instauração de processo administrativo disciplinar.

Art. 34. A advertência verbal tem como objetivo alertar e orientar o empregado, deixando-o ciente do cometimento da irregularidade.

Art. 35. A advertência por escrito será aplicada no caso de reincidência de irregularidade cometida, ou falta de cumprimento de deveres.

Art. 36. A pena de suspensão será aplicada no caso de falta grave que não importe em rescisão de contrato de trabalho por justa causa, com desconto proporcional na remuneração do empregado pelos dias não trabalhados, em razão da suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Nos casos de suspensão deverá o ato fixar o prazo e a data do início do cumprimento da pena. Em hipótese alguma, a suspensão será por prazo superior a 30 dias.

Art. 37. A pena de rescisão de contrato de trabalho por justa causa será aplicada nos casos graves, previstos no art. 482 da CLT.

Art. 38. A aplicação das penas disciplinares é da competência do Diretor-Presidente do Conselho.

Art. 39. São faltas administrativas puníveis com pena de advertência:

I. Descumprir as normas legais e regulamentares;

II. Ingressar ou permanecer em setores estranhos ao serviço, salvo por ordem expressa;

III. Fumar nas dependências do Conselho;

IV. Promover algazarras, discussões ou usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito, nas dependências ou imediações do Conselho;



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

- V.** Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do superior imediato;
- VI.** Organizar ou propagar listas ou abaixo-assinados, promover sorteios, apostas ou rifas, qualquer que seja a finalidade, sem que para tal esteja autorizado;
- VII.** Fazer uso de substâncias ilícitas, ingerir bebidas alcoólicas no Conselho ou se apresentar em estado de embriaguez não habitual para o trabalho;
- VIII.** Portar ou manter sob qualquer pretexto nas dependências do Conselho armas de qualquer espécie;
- IX.** Propagar ou incitar a insubordinação ao trabalho;
- X.** Atender durante o expediente, a assuntos particulares sem relevância, usando impressos, o telefone do Conselho, salvo nos casos de urgência e horário de intervalo;
- XI.** Portar-se inconvenientemente em dependências do Conselho, sentar-se sobre janelas, máquinas, mesas ou equipamentos;
- XII.** Permitir entrada de pessoas estranhas ao serviço em qualquer dependência do Conselho, salvo aqueles autorizados acompanhados de empregado responsável pelo setor;
- XIII.** Recusar fé a documentos públicos;
- XIV.** Delegar a pessoa estranha ao Conselho, exceto nos casos previstos em lei, atribuição que seja de sua competência e responsabilidade ou de seus subordinados;
- Art. 40.** São faltas administrativas puníveis com a pena de suspensão por até 30 (trinta) dias, cumulada, se couber, com a destituição do cargo em comissão:
- I.** Ocupar-se de qualquer atividade que possa prejudicar os interesses de serviço, bem como a utilização de máquinas, computadores, telefones, e outros disponíveis no ambiente de trabalho, para uso pessoal, sem autorização superior;
- II.** Retirar, sem prévia autorização, por escrito, da autoridade competente, qualquer documento, dados eletrônicos ou objeto da repartição;
- III.** Opor resistência ao andamento de documento, processo ou à execução de



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

serviço;

IV. Atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas;

V. Atribuir a outro servidor público funções ou atividades estranhas às do cargo, emprego ou função que ocupa, exceto em situação de emergência e transitoriedade;

VI. Manter sob a sua chefia imediata cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

VII. Praticar comércio de compra e venda de bens ou serviços nas dependências do Conselho, ainda que fora do horário normal de expediente;

VIII. Praticar quaisquer jogos de azar nas dependências do Conselho.

Parágrafo único. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de cinquenta por cento da remuneração do empregado, ficando este obrigado a permanecer em serviço.

Art. 41. São faltas administrativas, puníveis com a pena de demissão, a bem do serviço público:

I. Valer-se, ou permitir dolosamente que terceiros tirem proveito de informação, prestígio ou influência, obtidos em função do cargo, para lograr, direta ou indiretamente, proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

II. Fazer cópias ou anotações de documentos, softwares e dados, assim como divulgar por qualquer meio, assunto ou fato de caráter confidencial sob dados da instituição, dentro ou fora do Conselho sem que para tal esteja autorizado

III. Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

IV. Exercer quaisquer atividades incompatíveis com o cargo ou a função pública.

V. Abandonar o cargo, caracterizando-se o abandono pela ausência injustificada do empregado público ao serviço, por mais de trinta dias consecutivos;

VI. Apresentar inassiduidade habitual, assim entendida a falta ao serviço, por vinte dias, interpoladamente, sem causa justificada no período de seis meses;



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

- VII.** Aceitar ou prometer aceitar propinas ou presentes, de qualquer tipo ou valor, bem como empréstimos pessoais ou vantagem de qualquer espécie em razão de suas atribuições;
- VIII.** Ato de improbidade;
- IX.** Realizar ato de assédio sexual ou moral contra empregado ou membro da Diretoria do Conselho;
- X.** Ser condenado por crime contra a Administração pública;
- XI.** Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- XII.** Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- XIII.** Embriaguez habitual ou em serviço;
- XIV.** Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- XV.** 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;
- XVI.** 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;
- XVII.** prática constante de jogos de azar;
- XVIII.** Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;
- XIX.** Procedimento desidioso, assim entendido a falta ao dever de diligência no cumprimento de suas atribuições;
- XX.** Revelação de segredo de que teve conhecimento em função do cargo ou emprego.
- Art. 42.** A permanência de pessoas não autorizadas não será tolerada no recinto de trabalho dentro e fora do horário de expediente, a não ser que esteja a serviço do Conselho ou acompanhado por algum empregado.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Art. 43. Pelo descumprimento das normas legais e regulamentares, o empregado estará sujeito a responder civil, penal e administrativamente.

Parágrafo único. Caracteriza-se a responsabilidade do empregado, dentre outras:

I - pela sonegação de valores e objetos confiados à sua guarda e responsabilidade, por não prestar contas ou não tomar, na forma e prazos fixados em lei e/ou atos administrativos, as providências devidas;

II - pelos desvios, danos ou avarias em bens móveis e imóveis do Conselho;

III - pelos prejuízos causados ao Conselho, decorrentes de dolo, desconhecimento, negligência, imprudência ou omissão;

IV - pela perda de prazo em foro judicial ou extrajudicial, salvo motivo de força maior devidamente justificado;

V - pela diferença de caixa, peculato, estelionato, falsidade, falsificação ou outros crimes que envolvam a fé pública.

Art. 44. A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposos, de que resulta prejuízo para o Conselho ou terceiros.

Art. 45. As penas previstas pela CLT e por este Manual, por infração de natureza disciplinar serão apuradas em procedimento administrativo próprio, instaurado e conduzido com observância da lei e poderão ser aplicadas, concomitantemente, com as de natureza civil e criminal, por configurarem instâncias independentes.

Capítulo IX DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO

Seção I

Do procedimento administrativo de apuração de falta funcional punível com advertência verbal, escrita ou suspensão

Art. 46. Quando a penalidade da falta funcional for punível, em tese, com advertência ou suspensão, o acusado será intimado a apresentar sua manifestação por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias, sendo-lhe garantido o contraditório e assegurada a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 47. Após a apresentação da manifestação escrita, a autoridade competente, ouvida a assessoria jurídica ou a procuradoria, decidirá o processo.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Parágrafo único. Na hipótese da autoridade competente concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, ou que a infração cometida é passível de demissão, encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público e determinará imediatamente a instauração de processo disciplinar.

Seção II

Do procedimento administrativo de apuração de falta funcional punível com demissão

Art. 48. O Diretor-Presidente deverá, mediante Portaria, instaurar, imediatamente, Processo Administrativo Disciplinar, nas seguintes hipóteses:

I - de ofício, quando tomar ciência do cometimento de falta disciplinar por funcionários do Conselho;

II - após recebido relatório final de sindicância, que indicar funcionário como possível responsável por irregularidades;

III - após decisão de que a conduta praticada não é passível de advertência ou suspensão.

§ 1º. A Portaria de Instauração nomeará Comissão Disciplinar, composta por três membros efetivos, sob a presidência de um deles, com a incumbência de promover a completa apuração de atos e/ou fatos com indícios de irregularidade de natureza funcional, administrativa ou financeira envolvendo exclusivamente empregados ou terceiros, a qualquer título, vinculados ao Conselho.

§ 2º. No caso de necessidade, decorrente de impedimentos ou ausência de quantitativo suficiente, a Comissão Disciplinar poderá ter em sua composição funcionários efetivos de outra(s) Entidade(s) do Sistema Confere/Cores.

§ 3º. Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 4º. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Art. 49. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

Parágrafo único. As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art. 50. O acusado será notificado, por escrito, acerca da instauração de Processo Administrativo Disciplinar, com:

I - a indicação do motivo da instauração ou dos fatos a serem apurados, sem a menção ao enquadramento legal da suposta irregularidade;

II- a informação de que possui direitos e meios assegurados para acompanhar o processo, contestar provas e de produzi-las a seu favor;

Art. 51. A notificação poderá ser entregue pessoalmente, ou mediante carta com aviso de recebimento, ou qualquer outro meio que comprove a ciência do acusado.

Parágrafo único. No caso de recusa do acusado em apor o ciente na cópia da notificação, o membro da comissão ou funcionário do Conselho que fez a notificação deverá constar essa informação, colhendo a assinatura de (2) duas testemunhas presentes.

Art. 52. Na fase de instrução do Processo Disciplinar, 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. 53. Será assegurado o contraditório e ampla defesa ao acusado, o qual tem 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 independer de conhecimento especial de perito.

Art. 54. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, cientificando-a do dia, hora e local, admitindo-se intimações por meios eletrônicos, desde que devidamente comprovados.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Art. 55. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo ou poderá ser gravado em mídias digitais e/ou eletrônicas, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

Parágrafo único. As testemunhas serão inquiridas separadamente.

Art. 56. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

§ 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 poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, apresentar perguntas, por intermédio do presidente da comissão.

Art. 57. Tipificada a infração disciplinar, será formulado o indiciamento do empregado, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º. O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da 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 e 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 ou funcionário do Conselho que fez a citação, com a assinatura de (2) duas testemunhas.

Art. 58. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 59. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS
CONFERE**

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias, contados a partir da última publicação do edital.

Art. 60. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

Art. 61. Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um empregado como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º. Para fins do disposto no *caput* deste artigo, considerar-se-á de mesma escolaridade todos os funcionários de nível superior, independentemente de sua área de atuação ou a existência de eventuais cursos de especialização, tais como pós-graduação, mestrado, doutorado ou pós-doutorado.

§ 2º. Na impossibilidade de nomeação de empregado de mesma escolaridade naquele Conselho, a autoridade instauradora poderá requerer a indicação de funcionário de outra Entidade do Sistema Confere/Cores, que preencha o referido requisito.

Art. 62. 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 será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado.

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

Art. 63. O processo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento, após parecer da Assessoria Jurídica ou da Procuradoria.

Art. 64. O Diretor-Presidente poderá concordar total ou parcialmente ou discordar na íntegra da conclusão da comissão ou do parecer jurídico, fundamentando sua decisão.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Art. 65. É considerada falta grave a prática de quaisquer dos fatos a que se refere o artigo 482 da CLT, quando por sua repetição ou natureza, representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado (art. 493, da CLT).

Art. 66. A pena disciplinar será aplicada por escrito, com a indicação clara e expressa da falta que a motivou e do fundamento em que está apoiada, colhendo-se, obrigatoriamente, o "ciente" do empregado punido.

Parágrafo único. O registro da pena disciplinar deverá ser lançado na ficha de registro funcional do empregado e publicada em diário oficial.

Art. 67. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

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

§ 2º. Os prazos expressos em dias contam-se de modo contínuo.

Art. 68. Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos processuais não se suspendem.

Art. 69. Os processos que estão em andamento reger-se-ão por este regulamento.

Capítulo X DO DIREITO DE PETIÇÃO OU REPRESENTAÇÃO

Art. 70. O direito de petição ou representação é assegurado ao empregado, dentro das normas de subordinação, disciplina e urbanidade.

Parágrafo único. O requerimento, inicial ou não, será encaminhado à autoridade competente para decidi-lo, por intermédio da chefia imediata à qual o requerente encontra-se subordinado.

Capítulo XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 71. Da decisão de aplicação de penalidade, caberá, no prazo de 15 (quinze) dias, Pedido de Reconsideração, dirigido ao Diretor-Presidente, que poderá rever sua decisão, total ou parcialmente, ou mantê-la, pelos fundamentos já apresentados.



CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

Art. 72. O Setor de Recursos Humanos entregará contrarrecibo, com aposição do “ciente”, cópia deste Manual a todos os empregados, que não poderão alegar seu desconhecimento.

Art. 73. O presente Manual poderá ser modificado pela Diretoria-Executiva do Confere e submetido ao referendo do Plenário, observadas as regras internas e a legislação vigente, ficando explícito que tais modificações não poderão ser invocadas como alteração unilateral de contrato de trabalho, depois de informadas a cada empregado.

Art. 74. Os casos omissos neste Manual serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se os princípios da analogia e equidade, quando for o caso e, também, subsidiariamente, quando necessário, observando-se os princípios inerentes à Administração Pública.

Art. 75. O Diretor-Presidente, admitida delegação de competência, é responsável pela disciplina administrativa e funcional de sua respectiva Entidade, cabendo-lhe decidir sobre as questões ligadas aos empregados em exercício, nos termos deste Manual.

Art. 76. Os casos não previstos neste Manual serão resolvidos pelo Diretor-Presidente, nos termos da legislação vigente, aplicando-se, de forma subsidiária, a Lei nº 9.784/1999 e a Lei nº 8.027/1990.

Art. 77. Compete ao Diretor-Presidente de cada Entidade interpretar este Manual, baixando normativos de pessoal complementares.

Este Manual foi aprovado pelo Plenário do Confere em 06/07/2023, entrando em vigor a partir desta data, revogando-se as disposições em contrário.

Brasília, 06 de julho de 2023.


Archimedes Cavalcanti Júnior
Diretor-Presidente