



PROTOCOLO	1723103
INTERESSADO	Conselho Diretor do CAU/RS
ASSUNTO	Revisão de minuta de portaria normativa que estabelece o Regime Disciplinar dos Empregados e dá outras providências
<b>DELIBERAÇÃO Nº 009/2023 – COA-CAU/RS</b>	

A COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO (COA-CAU/RS), reunida ordinariamente no dia 18 de maio de 2023 pela plataforma *Microsoft Teams*, no uso das competências que lhe conferem o art. 96 do Regimento Interno do CAU/RS, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando o disposto no inciso I do art. 96 do Regimento Interno do CAU/RS, o qual dispõe que compete à COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DO CAU/RS “propor, apreciar e deliberar sobre atos normativos relativos à gestão da estratégia organizacional, referente a atendimento, funcionamento, patrimônio e administração do CAU/RS”;

Considerando a necessidade de atualização do regime disciplinar dos empregados e das previsões sobre o processo administrativo disciplinar, ambos instituídos pela Deliberação Plenária nº 266/2014 do CAU/RS;

Considerando a solicitação de revisão do art. 15 do Regime Disciplinar de Empregados solicitada pelo Conselho Diretor por despacho no Protocolo SICCAU nº 1723103;

Considerando a nova análise jurídica realizada com apoio do Gerente Jurídico do CAU/RS, contemplando a legislação e a jurisprudência acerca do tema;

Considerando a importância de manter a previsão de aceitação da denúncia anônima como forma de preservar o sigilo dos empregados denunciantes, acrescentando-se requisitos mínimos de aceitação para proporcionar maior segurança jurídica aos procedimentos e clareza na elucidação dos fatos;

Considerando a importância de manter uma abordagem democrática no recebimento das denúncias pela Comissão Permanente de Inquérito formada por empregados do CAU/RS;

Considerando que as deliberações de comissão devem ser encaminhadas à Presidência do CAU/RS, para verificação e encaminhamentos, conforme Regimento Interno do CAU/RS;

**DELIBERA:**

1. Por aprovar nova minuta de portaria normativa que estabelece o Regime Disciplinar dos Empregados, em anexo a esta deliberação, com inclusão de novo art. 15 e alteração no art. 16;
2. Por encaminhar esta deliberação à Presidência do CAU/RS para apreciação e encaminhamentos quanto à revisão, numeração, assinatura e publicação.

Com 05 votos favoráveis dos conselheiros Evelise Jaime de Menezes, Alexandre Couto Giorgi, Rodrigo Rintzel, Emilio Merino e Fausto Henrique Steffen.

Porto Alegre – RS, 18 de maio de 2023.

EVELISE JAIME DE  
MENEZES:44364970034

Assinado de forma digital por EVELISE JAIME  
DE MENEZES:44364970034  
Dados: 2023.05.22 19:34:17 -03'00'

**Evelise Jaime de Menezes**  
Coordenadora da COA-RS

**PORTARIA NORMATIVA Nº [NÚMERO], DE [DIA] DE [MÊS] DE 2023.**

Dispõe sobre o código de conduta dos empregados do CAU/RS e regulamenta o regime disciplinar, a sindicância investigativa e o processo administrativo disciplinar no âmbito do CAU/RS, e dá outras providências.

O Presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul (CAU/RS), no uso das atribuições que lhe conferem o art. 35, inciso III, da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, bem como o disposto no art. 65, do Regimento Interno do CAU/RS, aprovado pela Deliberação Plenária nº 145, de 17 de janeiro de 2014;

Considerando a necessidade de atualização da norma que dispõe sobre o regime disciplinar dos empregados e sobre o processo administrativo disciplinar, no âmbito do CAU/RS.

(...)

**RESOLVE:**

**LIVRO I**  
**DO CÓDIGO DE CONDUTA**  
**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º.** O Código de Conduta dos empregados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo – CAU/RS fica instituído por meio da presente norma.

Parágrafo único. Para efeito deste Código de Conduta, a par das normas que tutelam os preceitos de cada profissão, a aplicabilidade desse normativo norteará os relacionamentos internos e externos, no exercício da função pública, visando alcançar padrão de comportamento ético, probo e íntegro que proporcione lisura, decoro e transparência dos atos praticados na prestação de serviços do CAU/RS.

**CAPÍTULO II**  
**DA FINALIDADE E DA ABRANGÊNCIA**

**Art. 2º.** Este Código de Conduta apresenta um conjunto de princípios e normas de condutas que deve ser observado pelos empregados do CAU/RS, no desempenho de suas funções em suas relações interpessoais com os públicos interno e externo, sem prejuízo da obediência a demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Parágrafo único. As disposições deste Código de Conduta se aplicam, no que couber, aos estagiários e aos demais prestadores de serviço que desenvolvem funções semelhantes àquelas dos empregados do CAU/RS.

**Art. 3º.** Para estabelecer as devidas orientação e obrigatoriedade de conduta a todos os empregados do CAU/RS, são objetivos deste Código:

- I. Fortalecer a imagem institucional do CAU;
- II. Tornar explícitos os princípios e as normas éticos que regem a conduta dos empregados;
- III. Colaborar, por meio de boas práticas de gestão e de uma comunicação clara, objetiva e tempestiva à sociedade, para que tanto a visão, a missão e os valores do CAU/RS sejam assimilados na cultura, no comportamento e nas práticas organizacionais, respeitando os princípios éticos que o regulam;
- IV. Promover a conscientização e a prática de princípios de conduta e fortalecer o caráter ético;
- V. Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e as normas éticas adotadas pelo CAU/RS, facilitando a compatibilização dos valores de cada empregado, com os valores da instituição.

**CAPÍTULO III**  
**DOS PRINCÍPIOS E DOS VALORES**

**Art. 4º.** Os princípios e os valores do Código de Conduta a serem observados pelos empregados no exercício de suas funções ficam assim definidos:

- I. Legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- II. Transparência, honestidade, respeito e integridade;
- III. Ética, companheirismo, responsabilidade profissional e social;



- IV. Compromisso, confiança e trabalho perseverante;
- V. Objetividade, imparcialidade e sigilo profissional; e
- VI. Neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **DOS DIREITOS E DOS DEVERES**

**Art. 5º.** No exercício de suas funções, são direitos de todos empregados:

- I. Exercer suas funções em ambiente propício, salutar e adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre as funções precípuas dos empregados e sua vida profissional e familiar;
- II. Receber tratamento igualitário e imparcial no desempenho de suas funções;
- III. Ter acesso às atividades de capacitação, aprimoramento e desenvolvimento profissionais pertinentes ao exercício de suas funções;
- IV. Expor livremente opiniões e conhecimentos que visem ao bem comum do CAU/RS e do próprio ambiente de trabalho; e
- V. Ter a garantia do sigilo das informações de ordem pessoal ou profissional.

**Art. 6º.** No exercício de suas funções, além das ações que competem aos empregados do CAU/RS, constantes no Regimento Interno do CAU/RS e no Regimento Geral do CAU, e das atribuições próprias de cada cargo, destacam-se os seguintes deveres:

- I. Respeitar as disposições do Regimento Geral do CAU, bem como do Regimento Interno do CAU/RS;
- II. Observar, obedecer e respeitar as leis e as normas ou os regulamentos oriundos do Plenário e da Presidência do CAU/RS, salvo quando manifestamente ilegais;
- III. Exercer suas atribuições com zelo, rapidez, presteza, perfeição e rendimento, bem como desenvolver as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério e segurança observando os prazos existentes ou razoáveis, pondo fim ou procurando resolver situações procrastinatórias;
- IV. Ser pontual e desempenhar pessoalmente os encargos e as tarefas que lhe competirem e os trabalhos para os quais foi incumbido, de acordo com as normas do serviço e as instruções respectivas;
- V. Manter assiduidade e frequência ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- VI. Abster-se de se entreter, durante o período em que estiver no desempenho de suas funções com atividades estranhas ao serviço.
- VII. Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos, atendendo-os sem preferências pessoais e sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, gênero, sexualidade, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;
- VIII. Prestar contas com eficiência e garantir a condição essencial da gestão dos bens, dos direitos e dos serviços da coletividade;
- IX. Ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais adequada para o bem comum;
- X. Abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade, com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais;
- XI. Ter respeito à hierarquia, porém sem que isso signifique abstenção de discutir e argumentar contra qualquer circunstância indevida em relação à estrutura e aos princípios em que se funda o Poder Público;
- XII. Resistir a todas pressões, internas ou externas ao CAU, que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas;
- XIII. Denunciar, representar ou comunicar às autoridades competentes todo e qualquer ato ou fato, no âmbito de atuação do CAU, contrário ao interesse público de que tiver conhecimento, exigindo as providências cabíveis;
- XIV. Comunicar ao superior hierárquico todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público de que tiver conhecimento, exigindo as providências cabíveis;
- XV. Sugerir providências tendentes ao aperfeiçoamento do serviço, manter espírito de cooperação e solidariedade, bem como zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado;
- XVI. Zelar pela transparência e facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;



XVII. Atender preferencial e prontamente, quando expressamente notificado, as requisições destinadas à defesa dos interesses do CAU/RS, as diligências solicitadas por sindicante ou comissão de inquérito e os deprecados judiciais;

XVIII. Manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes aos órgãos nos quais exerce suas funções;

XIX. Providenciar para que esteja sempre em dia no assentamento individual a sua Declaração de Bens;

XX. Zelar pela imagem do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul, do Brasil e demais CAU/UF;

Parágrafo único. Será considerado como coautor o empregado que, recebendo denúncia ou representação a respeito de irregularidade ou de falta cometida por outro, deixar de tomar as providências necessárias à sua apuração.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS PROIBIÇÕES**

**Art. 7º.** Aos empregados do CAU/RS é proibida qualquer ação ou omissão capaz de:

§ 1º. Atentar contra as funções precípua do CAU/RS e aos princípios que regem a administração pública, e especialmente:

I. Desrespeitar a finalidade, a abrangência, os princípios, os valores, os direitos e os deveres previstos nesse Código de Conduta;

II. Omitir-se ou ser solidário em relação à prática realizada por outro, que caracterize ilícito ou venha a causar prejuízo à Administração ou à eficiência do serviço público;

III. Comprometer a integridade de documento público, falsear, alterar ou deturpar seu conteúdo ou produzir documento falso;

IV. Atuar como procurador ou intermediário junto ao CAU/RS, ressalvados os casos permitidos em lei;

§ 2º. Comprometer a dignidade e o decoro da função pública, e especialmente:

I. Apresentar-se, habitualmente, sob efeito de substâncias que alterem seu estado mental para o exercício de suas atribuições;

II. Apoiar iniciativa, no âmbito da Administração ou fora dela, que atente contra a ética, a moralidade e a probidade.

III. Compelir ou aliciar empregado, conselheiro, ou usuário dos serviços do conselho, no sentido de filiação a partidos políticos ou a crenças de qualquer natureza e afins;

IV. Entregar-se a atividades político-partidárias ou a crenças de qualquer natureza, nas horas e nos locais em que estiver a serviço do Conselho;

V. Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os empregados, os conselheiros ou os demais membros do CAU;

VI. Prejudicar deliberadamente a reputação de colegas empregados, conselheiros do CAU, entre outros;

§ 3º. Gerar à obtenção de vantagens diretas ou indiretas indevidas, e especialmente:

I. Exercer suas funções públicas para obter favorecimento, para si ou para outrem, ou para prejudicar ou perseguir outros;

II. Fazer uso de informações privilegiadas ou recobertas de sigilo, em favor de si próprio, parentes, amigos ou quaisquer terceiros;

III. Condicionar o desempenho de suas funções públicas ao recebimento de qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie para si ou para outrem;

IV. Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si ou para outrem, com o objetivo de influenciar empregado ou Conselheiro do CAU/RS para fim determinado;

V. Receber propinas, comissões, presentes e vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

§ 4º. Gerar risco ou causar prejuízo ao CAU/RS ou ao interesse público, e especialmente:

I. Opor resistência injustificada ao andamento de documentos ou processos, relacionados às atividades do CAU;

II. Apropriar-se de quaisquer bens do Conselho, desviá-los ou empregá-los em atividades particulares ou estranhas ao serviço;



III. Deixar de comparecer ou de participar de reunião ou evento, para o qual tenha sido convocado, gerando ou contribuindo para gerar o cancelamento da reunião ou do evento, salvo quando devidamente justificado em razão de problemas de saúde, casos fortuitos ou força maior;

§ 5º. Prejudicar a eficiência do serviço, gerar risco ou causar prejuízo à terceiros, e especialmente:

I. Desviar empregado público ou quem por qualquer modo esteja a serviço da Administração, para a satisfação de interesses particulares;

II. Cometer a outro empregado ou a conselheiro atribuições estranhas às demandas relacionadas ao CAU/RS;

III. Usar de artifícios para procrastinar, impedir ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa;

IV. Retirar, sem autorização, do seu local de origem, bens ou documentos públicos, bem como ocultá-los, para favorecer interesse próprio ou de terceiros;

V. Fraudar, por qualquer meio ou forma, o registro de presença em eventos, sessões ou reuniões de comissões, de colegiados ou do Plenário;

§ 6º. Configurar atos de violência verbal, física, emocional ou sexual, em especial de caráter discriminatório, e especialmente:

I. Ameaçar, ofender e/ou agredir outrem verbal e/ou fisicamente;

II. Gritar, xingar, imitar ou apelidar outrem;

III. Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais de outrem;

IV. Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de outrem;

V. Seguir e espionar;

VI. Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal e outros);

VII. Insinuar atividades com conotação sexual ou pejorativo, como gestos ou propostas.

VIII. Chantagear ou exigir que outro lhe preste atividade sexual como condição para a manutenção de emprego ou função, bem como para a obtenção de quaisquer benefícios no desempenho de suas funções perante o CAU/RS;

IX. Criar situação ofensiva, hostil, de intimidação, insulto ou abuso no ambiente do CAU/RS, por meio de incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS RESPONSABILIDADES**

**Art. 8º.** Os empregados do CAU/RS respondem civil, penal e administrativamente, pelo exercício irregular de suas atribuições.

**Art. 9º.** A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário público ou a terceiros.

Parágrafo único. Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o empregado perante o CAU/RS, por meio de composição amigável ou via judicial.

**Art. 10.** A responsabilidade penal abrange os crimes e as contravenções imputados ao empregado nessa qualidade.

**Art. 11.** A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho da função.

**Art. 12.** As sanções civis, penais e administrativas poderão acumular-se, sendo independentes entre si.

**Art. 13.** A responsabilidade civil ou administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou a sua autoria.

### **LIVRO II**

#### **DO REGIME DISCIPLINAR**

##### **TÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **CAPÍTULO I**

#### **DO CONHECIMENTO DE POSSÍVEIS IRREGULARIDADES OU FALTAS FUNCIONAIS**

**Art. 14.** Qualquer irregularidade observada no desempenho do serviço deverá ter sua apuração imediata, mediante sindicância investigativa ou procedimento administrativo disciplinar, nesse caso, assegurada a ampla defesa e o contraditório, instaurados de ofício ou por meio denúncia.



§ 1º. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito ou reduzidas a termo.

§ 2º. Quando o fato narrado, de forma evidente, não configurar infração laboral, disciplinar ou ilícito administrativo, civil ou penal, o processo será arquivado, mediante fundamentação expressa.

§ 3º. Para os fins deste Regime Disciplinar, considera-se:

- I. Denúncia anônima: manifestação recebida pelo CAU/RS sem que haja identificação clara do manifestante;
- II. Reserva de identidade: hipótese em que o CAU/RS, a pedido ou de ofício, preserva a identidade do denunciante.

**Art. 15.** Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

**Art. 16.** A denúncia anônima apresentada ao CAU/RS será previamente apreciada pela Comissão Permanente de Inquérito, que:

- I. Arquivarão de plano, quando não houver possibilidade de realizar ato instrutório para aferir os fatos, quando se tratar de lide privada, sem interesse público, e/ou a narrativa de seus fatos e fundamentos não apresentar elementos mínimos de inteligibilidade ou quando não contiver os seguintes requisitos mínimos:

- a. descrição dos fatos, de forma que permita verificar a existência, em tese, de infração, indicando a data e o local da constatação de cada fato;
- b. identificação do denunciado, com nome completo, se possível, endereço, CNPJ/CPF, se conhecidos;
- c. documentos que a instruem, quando possível, demonstrando a autoria e a materialidade; ou

- II. Após a realização de sucintos atos instrutórios de ofício, poderá encaminhar à Presidência do CAU/RS para instauração do processo administrativo disciplinar, se forem identificados elementos suficientes quanto aos fatos potencialmente infracionais e à sua autoria, ou da sindicância investigativa, caso se vislumbrem meios de verificação dos fatos narrados, de forma a caracterizar a conduta e a autoria de acordo com os termos tratados neste Regime Disciplinar.

**Art. 17.** Sempre que solicitada a reserva de identidade, a autoridade competente deverá garantir acesso restrito à identidade do denunciante e às demais informações pessoais constantes das manifestações recebidas.

§ 1º. Não será concedida a reserva de identidade se o conhecimento de tais informações, de qualquer forma, puder prejudicar a ampla defesa e o contraditório.

§ 2º. A autoridade competente deverá constituir autos apartados sigiloso, de acesso exclusivo aos responsáveis pela investigação, ao passo que a sindicância investigativa ou procedimento administrativo disciplinar seguirá em apuração sem as informações protegidas pelo *caput*.

§ 3º. A restrição de acesso estabelecida no *caput* deste dispositivo não se aplica caso se configure denúncia caluniosa (art. 339, do Decreto-Lei nº 2.848/1940 – Código Penal) ou flagrante má-fé por parte do denunciante.

§ 4º. Os fatos narrados não serão considerados para efeito de prova e deverão ser confirmados por quaisquer meios de instrução.

§ 5º. A restrição de acesso estabelecida no *caput* deste dispositivo encontra fundamento no art. 31, da Lei nº 12.527/2011, devendo perdurar pelo prazo de 100 (cem) anos.

**Art. 18.** As irregularidades e as faltas funcionais serão apuradas por meio de processo administrativo disciplinar, podendo ser averiguadas por meio de sindicância investigativa prévia, nos casos em que a ciência ou a notícia do fato não sejam suficientes para sua determinação ou para apontar o empregado supostamente faltoso.

Parágrafo único. Concluída a sindicância, caberá ao sindicante sugerir, fundamentadamente, a instauração de procedimento administrativo disciplinar, indicando o empregado supostamente faltoso, bem como as infrações porventura praticadas, remetendo o procedimento à autoridade competente.

## CAPÍTULO II

### DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

**Art. 19.** O Presidente do CAU/RS poderá, ouvida a chefia imediata, determinar o afastamento preventivo do empregado supostamente faltoso, como medida cautelar, a fim de que este não venha a influir na apuração da irregularidade, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo de seus vencimentos, mediante decisão fundamentada.

§ 1º. O afastamento preventivo será determinado por meio de Portaria Presidencial, a pedido do sindicante ou da comissão de inquérito;



§ 2º. O afastamento de que trata essa seção cessará uma vez decorrido o respectivo prazo, ou antes, se ultimada a instrução da apuração e poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo;

§ 3º. O afastamento preventivo implica a ausência justificada do empregado das atividades do Conselho durante o período, exceto quando a sua presença for solicitada, por sindicante, por comissão de inquérito ou pela presidência do conselho, como necessária ou facultativa, para comparecer aos atos dos processos que o envolvam;

§ 4º. O afastamento não poderá ser utilizado como argumento para o não comparecimento aos atos processuais a serem realizados nas dependências do CAU/RS, devendo o empregado ficar à disposição para qualquer contato, intimação ou convocação emitida por sindicante, por comissão de inquérito ou pela presidência do conselho;

§ 5º. O empregado deverá manter atualizados o endereço residencial, o endereço eletrônico particular e os números de telefone, em seus assentamentos funcionais junto ao CAU/RS.

**Art. 20.** O descumprimento às regras definidas nos §§ 3º e 5º, do artigo anterior, será considerado como insubordinação e será averiguado por meio dos procedimentos cabíveis.

### CAPÍTULO III

#### DA COMUNICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

**Art. 21.** Os atos processuais serão cumpridos por ordem da autoridade responsável por conduzir o processo.

**Art. 22.** A citação é o ato pelo qual é convocado o indiciado para integrar o processo e dele ter conhecimento.

§ 1º. A citação será efetuada por mandado ou por carta de citação, devendo conter:

- I. Identificação do órgão responsável pelo procedimento;
- II. Nome do denunciante, em não se tratando de processo instaurado de ofício;
- III. Identificação do empregado indiciado, com os elementos que compõem a sua qualificação;
- IV. Finalidade pela qual se procede à citação;
- V. Data, hora e local em que deve comparecer;
- VI. Informação da possibilidade de arrolar testemunhas;
- VII. Informação da continuidade do processo independentemente do seu comparecimento; e
- VIII. Indicação dos fatos e dos fundamentos legais pertinentes.

§ 2º. A citação observará a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas quanto à data da audiência de instrução.

§ 3º. A citação pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama, edital ou outro meio, físico ou eletrônico, que assegure a certeza da ciência do interessado.

§ 4º. A citação será nula quando feita sem observância das prescrições legais, mas o comparecimento do administrado supre sua falta ou irregularidade.

§ 5º. Caso o indiciado se recuse a receber a citação, deverá o encarregado da diligência certificar o ocorrido, à vista de, no mínimo, 02 (duas) testemunhas.

§ 6º. Frustrada a citação pessoal, o indiciado será citado por via postal, em carta registrada, juntando-se ao processo comprovante do registro e o aviso de recebimento.

§ 7º. Não sendo encontrado o indiciado, por se achar em lugar incerto e não sabido, será citado mediante edital, publicado por 02 (duas) vezes no sítio eletrônico do CAU/RS ou no Diário Oficial da União, com prazo de 05 (cinco) dias, a contar da última publicação.

§ 8º. O registro da citação no processo será efetuado por certidão, acompanhado do comprovante, físico ou eletrônico, que assegure a certeza da ciência do interessado.

**Art. 23.** A intimação é o ato pelo qual a autoridade responsável pelo processo dá conhecimento aos interessados da decisão ou da efetivação de diligências.

§ 1º. A intimação deverá conter:

- I. Identificação do interessado, com os elementos que compõem a sua qualificação;
- II. Finalidade da intimação;
- III. Data, hora e local em que deve comparecer;
- IV. Se o indiciado deve comparecer pessoalmente, de forma remota ou se fazer representar;
- V. Informação da continuidade do processo independentemente do seu comparecimento; e
- VI. Indicação dos fatos e dos fundamentos legais pertinentes.



§ 2º. A intimação observará a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas quanto à data de comparecimento ou de cumprimento do objeto da intimação.

§ 3º. A intimação pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama, edital ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado, na forma prevista nos §§ 4º a 7º, do artigo anterior.

§ 4º. As intimações serão nulas quando feitas sem observância das prescrições legais, mas o comparecimento do administrado supre sua falta ou irregularidade.

§ 5º. O desatendimento da intimação não importa o reconhecimento da verdade dos fatos, nem a renúncia a direito pelo interessado, sendo-lhe garantido o direito à ampla defesa no prosseguimento do processo administrativo disciplinar.

§ 6º. O registro da intimação no processo será efetuado por certidão, acompanhado do comprovante, físico ou eletrônico, que assegure a certeza do conhecimento da intimação.

## TÍTULO II

### DA SINDICÂNCIA INVESTIGATIVA

**Art. 24.** Sindicância investigativa é o procedimento administrativo, por meio do qual o Sindicante, realiza investigação com o fim de esclarecer determinado ato ou fato, cujo esclarecimento e apuração, é de interesse da autoridade que determinou a sua instauração.

Parágrafo único. A sindicância investigativa se caracteriza como inquérito administrativo, que será instaurado de modo prévio ao processo administrativo disciplinar, somente nos casos em que houver a necessidade de apuração preliminar, para o fim de indicar o possível infrator, a irregularidade ou a transgressão, e o seu enquadramento nas disposições deste regimento, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de legislação correlata, conforme a necessidade do caso.

**Art. 25.** Qualquer chefia, conselheiro, empregado ou outro interessado é competente para sugerir a realização de sindicância, devendo apontar o fato infracional e o empregado supostamente faltoso, quando identificados.

§ 1º. A sindicância será instaurada pelo Presidente do CAU/RS, por meio de Portaria Presidencial, e cometida a empregado efetivo do quadro permanente, que contenha nível de escolaridade igual ou superior à do sindicado, não sendo consideradas as pós-graduações.

§ 2º. O sindicante, poderá dedicar tempo integral ao encargo, ficando dispensado de suas atribuições normais até a apresentação do relatório, desde que autorizado pelo Presidente do CAU/RS.

**Art. 26.** Publicada a Portaria Presidencial de instauração da sindicância, caberá ao sindicante autuar o procedimento, marcar audiência para a coleta das oitivas que julgar necessárias, para a qual deverá:

- I. Citar o indiciado, quando conhecido; e
- II. Intimar o denunciante e as pessoas indicadas como testemunhas.

**Art. 27.** O sindicante efetuará, em caráter de sigilo funcional, e de forma sumária, as diligências necessárias ao esclarecimento da ocorrência e da indicação do responsável, apresentando, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, relatório a respeito.

§ 1º. Preliminarmente deverá o sindicante ouvir o autor da representação, se houver, e o empregado indiciado, se conhecido.

§ 2º. Encerrados os depoimentos, o sindicante concederá ao empregado sindicado, quando conhecido, a oportunidade de apresentar manifestação oral acerca dos fatos que compõem o objeto da sindicância e dos elementos presentes nos autos.

§ 3º. A manifestação tratada no parágrafo antecedente poderá ser substituída, a critério do sindicante por manifestação escrita, caso em que o empregado sindicado será intimado a se manifestar, no prazo de 05 (cinco) dias.

§ 4º. As demais diligências, necessárias à elucidação dos fatos, serão determinadas pelo sindicante que procederá às intimações para cumprimento no prazo de 05 (cinco) dias.

§ 5º. Reunidos os elementos apurados, o sindicante traduzirá, no relatório, as suas conclusões pessoais, indicando o possível infrator, qual a irregularidade ou a transgressão, e o seu enquadramento nas disposições deste regimento, da Consolidação das Leis do Trabalho ou de legislação correlata, conforme a necessidade do caso.

§ 6º. O sindicante somente sugerirá a instauração de procedimento administrativo disciplinar quando os fatos apurados na sindicância, comprovadamente, a tal conduzirem.



**Art. 28.** O Presidente do CAU/RS de posse do relatório do sindicante, acompanhado dos elementos que o instruírem, decidirá, no prazo de 05 (cinco) dias:

- I. Pelo arquivamento, quando os fatos averiguados não configurarem infração laboral ou disciplina e/ou quando não for possível indicar os potenciais infratores;
- II. Pela instauração de processo administrativo disciplinar, quando houver indícios da existência de falta laboral ou disciplinar, bem como do potencial infrator;
- III. Pelo encaminhamento a quem competir, conforme o caso, para adoção de outras providências legais.

§ 1º. O Presidente do CAU/RS, quando for o caso, poderá determinar a realização das diligências complementares que julgar necessárias, especificando os prazos para cumprimento, caso em que o prazo para a decisão será interrompido e dilatado ao dobro.

§ 2º. Nos casos em que se decidir pela instauração de processo administrativo disciplinar, deverá ser emitida a Portaria Presidencial, nos termos do Título seguinte.

§ 3º. Na hipótese de o relatório concluir pela prática de crime, o Presidente do CAU/RS oficiará à autoridade policial para abertura de inquérito, independentemente da imediata instauração do procedimento administrativo disciplinar, devendo o ofício ser juntado aos autos do processo.

### TÍTULO III

#### DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

##### CAPÍTULO I

#### DA COMISSÃO PERMANENTE DE INQUÉRITO

**Art. 29.** A comissão permanente de inquérito será composta por **06 (seis) membro titulares, bem como seus respectivos suplentes, lotados nas mesmas gerências dos titulares**, todos empregados ocupantes de cargo efetivo do quadro permanente do Conselho.

§ 1º. Os membros titulares e seus respectivos suplentes da comissão permanente de inquérito serão escolhidos da seguinte forma:

- I. 03 (três) por livre escolha do Presidente do CAU/RS;
- II. 03 (três) por indicação dos empregados efetivos ou de comissão que os represente.

§ 2º. O Gerente-Geral do CAU/RS conduzirá o procedimento para que os empregados efetivos escolham os membros referidos no inciso II do parágrafo antecedente, concedendo-lhes o prazo de 15 (quinze) dias para definição dos nomes escolhidos.

§ 3º. Vencido o prazo previsto no parágrafo anterior, a ausência ou a indicação a menor de nomes será suprida por livre escolha do Presidente do CAU/RS.

§ 4º. O Presidente do CAU/RS designará, dentre os membros titulares, o presidente da comissão permanente de inquérito, sendo o secretário designado pelo presidente da comissão dentre os demais membros.

§ 5º. A comissão de que trata o caput será parcialmente renovada, anualmente, pelo terço, sendo o primeiro escolhido pelo Presidente do CAU/RS e segundo indicado pelos empregados efetivos do conselho, observadas as disposições dos §§ 2º e 3º.

§ 6º. Somente poderá ocorrer a destituição de membro, titular ou suplente, antes do prazo da renovação, nas seguintes hipóteses:

- I. A pedido do membro, que deverá submeter a justificativa para apreciação e decisão do Presidente do CAU/RS;
- II. Por meio de solicitação justificada da maioria dos membros da comissão permanente, a qual dependerá de aprovação do Presidente do CAU/RS;
- III. Em caso de licenças ou desligamento do empregado do CAU/RS;
- IV. A pedido da maioria dos empregados efetivos do CAU/RS ou de comissão que os represente, caso em que a justificativa será submetida para apreciação e decisão do Presidente do CAU/RS.

§ 7º. Nos casos previstos no parágrafo anterior, caberá ao suplente do destituído cumprir o prazo faltante até a renovação.

§ 8º. A destituição de membro da comissão permanente de inquérito não implica a automática destituição do membro de comissão de inquérito de processo administrativo disciplinar já instaurado, ressalvada a hipótese prevista no inciso III, do § 6º, caso em que o membro deverá ser substituído por seu suplente.



§ 9º. Havendo vacância em relação ao titular e ao seu respectivo suplente, os substitutos serão indicados por aquele que indicou os destituídos, sendo que aqueles deverão cumprir o prazo faltante até a renovação.

## CAPÍTULO II

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 30.** O processo administrativo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I. Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão de inquérito;
- II. Instrução processual, que compreende a instrução e a defesa;
- III. Julgamento, que compreende a elaboração do relatório conclusivo e a decisão pelo Presidente do CAU/RS.

Parágrafo único. Quando o processo administrativo disciplinar resultar de prévia sindicância, ao autos desta, inclusive relatório, integrarão o processo como peça informativa da instrução.

**Art. 31.** O procedimento administrativo disciplinar deverá ser iniciado dentro do prazo de 02 (dois) dias úteis, contados da data da sua instauração, e ter ultimada sua instrução em 30 (trinta) dias, prorrogáveis, por meio de Portaria Presidencial, a pedido da comissão de inquérito, por até 30 (trinta) dias, quando circunstâncias ou motivos especiais assim justificarem.

**Art. 32.** A comissão de inquérito exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurando o sigilo necessário à elucidação do fato, ou exigido pelo interesse da administração.

**Art. 33.** O indiciado tem o direito de, pessoalmente ou por intermédio de defensor, assistir os atos probatórios que se realizarem perante a comissão, requerendo o que julgar conveniente.

**Art. 34.** Durante o curso do processo a comissão promoverá as diligências que se fizerem necessárias à elucidação dos fatos, podendo, inclusive, recorrer a técnicos e peritos.

Parágrafo único. Os setores do CAU/RS atenderão com prioridade as solicitações da comissão.

**Art. 35.** Compete à comissão conhecer as novas imputações que surgirem contra o indiciado durante o curso do processo, devendo comunicar o Presidente do CAU/RS acerca desses fatos.

**Art. 36.** A comissão, à vista de elementos de prova, colhidos no decurso do processo, poderá sugerir ao Presidente do CAU/RS a indicição de outro empregado do CAU/RS.

Parágrafo único. Nos casos em que se constatar o envolvimento de Conselheiro do CAU/RS, a indicição de que trata este artigo será realizada por ato do Presidente do CAU/RS que encaminhará ao órgão competente para fins de registro, devendo o respectivo processo ser instaurado, observados os termos das normativas pertinentes.

**Art. 37.** Na formação material do processo serão obedecidas as seguintes normas:

- I. Todos os termos lavrados pelo secretário terão forma processual sucinta e, quando possível, padronizada;
- II. A juntada de documentos será feita pela ordem cronológica de apresentação, mediante despacho do presidente da comissão, devidamente rubricados e numerados pelo secretário;
- III. A cópia dos dados cadastrais do empregado deverá integrar o processo, desde a indicição;
- IV. Juntar-se-á, também, ao processo, após o competente despacho do presidente da comissão, o mandato que, revestido das formalidades legais, permitirá a intervenção de procurador do empregado indiciado, se for o caso.

## CAPÍTULO III

### DA FASE DE INSTAURAÇÃO

**Art. 38.** O processo administrativo disciplinar será instaurado pelo Presidente do CAU/RS, por meio de Portaria Presidencial, e será conduzido por comissão de inquérito, constituída obrigatoriamente por 03 (três) membros da comissão permanente de inquérito, todos desvinculados da unidade em que estiver lotado o implicado ou dos setores a ele relacionados, dos quais pelo menos 01 (um) Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, o qual exercerá a função de presidente da comissão de inquérito.

**Art. 39.** Os membros da comissão de inquérito, exceto o bacharel em ciências jurídicas e sociais, deverão possuir nível de escolaridade igual ou superior à do empregado indiciado, não sendo consideradas as pós-graduações, não podendo nenhum deles estar ligado a este por qualquer vínculo de subordinação ou parentesco.

**Art. 40.** Não poderá fazer parte da comissão, nem secretariá-la:

- I. O autor da denúncia ou da representação;
- II. Aquele que tiver realizado a sindicância;
- III. O cônjuge, o companheiro ou o parente do empregado indiciado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.



- § 1º. Entre outras atividades correlatas, compete ao presidente da comissão de inquérito:
- I. Cumprir e fazer cumprir a legislação federal e os atos normativos pertinentes à condução do processo administrativo disciplinar;
  - II. Convocar e presidir as reuniões e as audiências realizadas pela comissão de inquérito;
  - III. Designar o secretário da comissão de inquérito, devendo a escolha recair, preferencialmente, dentre seus membros;
  - IV. Assinar os atos da comissão, no âmbito de sua competência;
  - V. Coordenar as reuniões de acordo com calendário estabelecido; e
  - VI. Responsabilizar-se pelas atividades da comissão junto ao CAU/RS.
- § 2º. Entre outras atividades correlatas, compete ao secretário da comissão de inquérito:
- I. Processar os autos, cumprindo todas as providências necessárias, desde seu primeiro recebimento até a entrega do relatório conclusivo ao Presidente do CAU/RS;
  - II. Preparar elementos e informações para as sessões e para os membros da comissão de inquérito;
  - III. Secretariar as sessões, lavrando os termos e as atas respectivos;
  - IV. Lavrar atas, termos e certidões, elaborar editais e mandados de citação ou intimação dos interessados;
  - V. Proceder à citação e às intimações determinadas;
  - VI. Extrair certidões, traslados, cópias xerográficas, autenticando-as, enquanto os autos permanecerem sob sua guarda;
  - VII. Prestar informações acerca dos atos processuais;
  - VIII. Controlar a circulação do processo, anotando as movimentações;
  - IX. Fazer os autos conclusos aos membros da comissão;
  - X. Providenciar a publicação da matéria a ser divulgada;
  - XI. Efetuar atividades referentes a comunicações e arquivo;
  - XII. Efetuar serviços de digitação e outros necessários aos trabalhos da comissão;
  - XIII. Requisitar, guardar, distribuir e controlar o material.
- § 3º. Entre outras atividades correlatas, compete à comissão de inquérito:
- I. Realizar reuniões e audiências, as quais terão caráter reservado;
  - II. Tomar depoimentos;
  - III. Ouvir o empregado indiciado, que têm direito ao silêncio para não se autoincriminar, o denunciante e as testemunhas, as quais têm o compromisso de dizer a verdade e são obrigadas a comparecer;
  - IV. Realizar as diligências que julgar necessárias para a elucidação dos fatos investigados;
  - V. Requisitar informações e documentos;
  - VI. Pedir perícias, exames e vistorias;
  - VII. Sugerir ao Presidente do CAU/RS o afastamento preventivo do indiciado, nos termos do art. 18, deste Regime Disciplinar; e
  - VIII. Sugerir ao Presidente do CAU/RS a remessa de cópia dos autos às autoridades competentes, quando houver indícios de ocorrência de crimes ou outras irregularidades.

### CAPÍTULO III

#### DA FASE DE INSTRUÇÃO PROCESSUAL

**Art. 41.** Iniciados os trabalhos, a comissão de inquérito deverá tomar conhecimento dos fatos e dos elementos probatórios constituídos nos autos, bem como designar a realização de audiência de instrução, para oitiva do denunciante, do empregado indiciado e das testemunhas que julgar pertinentes, conforme o caso, promovendo as devidas intimações.

Parágrafo único. Instaurado o processo administrativo disciplinar, o indiciado deverá ser citado nos termos do art. 21, deste Regime Disciplinar, para comparecer à audiência de instrução, acompanhado das testemunhas que julgar necessárias, ocasião em que, ao final, será oferecida a oportunidade de apresentação de defesa oral ou escrita, nesse caso, no prazo de 05 (cinco) dias.

**Art. 42.** Feita a citação e não comparecendo o indiciado, o processo prosseguirá à sua revelia, não importando o reconhecimento da verdade dos fatos, nem a renúncia ao direito de defesa.



§ 1º. A declaração de revelia não importa prejuízo à defesa do indiciado, que poderá intervir no processo em qualquer fase, garantindo-se o direito de ampla defesa e de ser intimado para cumprir os prazos dos atos processuais subsequentes.

§ 2º. A declaração da revelia não obstruirá o prosseguimento do processo, devendo a comissão de inquérito deliberar acerca das provas necessárias ao esclarecimento dos fatos.

**Art. 43.** A audiência de instrução será conduzida pelo presidente da comissão, com a presença de, no mínimo, a maioria dos membros da comissão de inquérito.

§ 1º. A audiência de instrução é una e contínua, devendo ser concluída no mesmo dia, salvo necessidade de suspensão por motivo excepcional e justificado, hipótese em que a data de prosseguimento não poderá ser superior a 03 (três) dias da data de início.

§ 2º. Instalada a audiência no local, no dia e na hora designados, as provas orais serão produzidas se ouvindo, preferencialmente, nesta ordem: o denunciante; as testemunhas mencionadas na denúncia ou convocadas pela comissão; as testemunhas arroladas pelo indiciado; e o indiciado.

§ 3º. Antes de depor, a testemunha será devidamente qualificada, declarando o nome, estado civil, idade, profissão, residência, nível de instrução, se é parente do indiciado e em que grau ou se mantém ou não relações com este.

§ 4º. O indiciado poderá fazer perguntas aos depoentes e às testemunhas, pessoalmente ou por intermédio de procurador, devendo dirigi-las ao presidente da comissão, que, após deferi-las, fará o questionamento.

§ 5º. É facultado ao indiciado requerer o registro em ata das perguntas indeferidas.

§ 6º. A testemunha somente poderá se eximir de depor nos casos previstos no código penal.

§ 7º. É vedado ao denunciante e às testemunhas que ainda não foram ouvidas assistir ao depoimento ou testemunho de outrem.

§ 8º. Os depoimentos e os testemunhos serão prestados verbalmente, salvo no caso de incapacidade física, permanente ou temporária, ou em outros devidamente justificados, casos em que se utilizarão os recursos técnicos disponíveis.

§ 9º. Os depoimentos e os testemunhos serão reduzidos a termos, que serão assinado pelo secretário da comissão de inquérito após a leitura e aprovação dos presentes, sendo que eventuais cópias serão entregues exclusivamente ao ouvido, garantindo-se acesso ao empregado indiciado nos autos.

§ 10º. Havendo comprometimento na elucidação dos fatos em decorrência de contradição entre os depoimentos e os testemunhos das partes e suas testemunhas, o presidente poderá promover acareações.

**Art. 44.** Ultimada a oitiva dos depoimentos e dos testemunhos, oportunizará ao empregado indiciado ou ao seu defensor a apresentação de defesa oral, a qual será registrada na ata.

§ 1º. A pedido, justificado, do empregado indiciado, a comissão de inquérito poderá converter a defesa oral em escrita, intimando-se o indiciado ou seu defensor para, no prazo de 05 (cinco) dias, apresentar defesa escrita, sendo-lhe facultado o exame do processo ou a obtenção de cópia.

§ 2º. O prazo de defesa poderá ser suprimido, a critério da comissão de inquérito, quando esta a julgar desnecessária ante a incontestada comprovação, no curso do processo, da improcedência da denúncia ou da inocência do empregado indiciado.

**Art. 45.** Efetuada a defesa oral ou esgotado o prazo de defesa escrita, a comissão procederá à análise dos elementos presentes nos autos e ao saneamento do processo, ocasião em que serão delimitados as questões apresentadas pelas partes, os pontos controversos e as provas necessárias ao esclarecimento dos fatos.

**Art. 46.** Não havendo a necessidade de produção de outras provas, conforme decisão fundamentada da comissão, o presidente proferirá despacho, intimando o indiciado a, querendo, apresentar alegações finais, no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único. Esgotado o prazo de alegações finais, apresentadas ou não, encerrar-se-á a fase de instrução.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DA FASE DE JULGAMENTO**

#### **Seção I**

#### **Do Relatório Conclusivo**

**Art. 47.** Encerrada a fase de instrução, a comissão apresentará o seu relatório conclusivo dentro de 10 (dez) dias.

§ 1º. Se a defesa tiver sido dispensada ou tiver sido apresentada antes da fluência do prazo, contar-se-á o prazo destinado à feitura do relatório a partir do dia seguinte ao término efetivo dos respectivos prazos.



§ 2º. No relatório, a comissão apreciará, em relação a cada empregado indiciado, quando houver mais de um, separadamente, as irregularidades de que foram acusados, as provas que instruírem o processo e as razões de defesa, propondo, então, justificadamente, a improcedência da denúncia ou a procedência, com a consequente sugestão da sanção que entender cabível, observadas as regras do Título IV, do presente Regime.

§ 3º. Deverá, também, a comissão, em seu relatório, sugerir providências tendentes a evitar a reprodução de fatos semelhantes aos que originaram o processo, bem como quaisquer outras que lhe pareçam do interesse do CAU/RS.

**Art. 48.** Apresentado o relatório, o presidente da comissão submeterá o processo ao Presidente do CAU/RS, permanecendo a comissão de inquérito à disposição para qualquer esclarecimento ou providência julgada necessária.

#### Subseção II

#### Da Decisão Pelo Presidente do CAU/RS

**Art. 49.** Recebido o processo, o Presidente do CAU/RS deverá julgá-lo no prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º. O Presidente do CAU/RS poderá requerer auxílio de assessor jurídico do quadro de empregados do CAU/RS, que não tenha participado, de qualquer forma, do processo administrativo disciplinar ou da sindicância.

§ 2º. Cumprido o disposto no caput, dar-se-á ciência da decisão aos membros da comissão de inquérito, ao autor da representação e ao empregado indiciado, abrindo-lhes o prazo para interposição de recurso.

§ 3º. O Presidente do CAU/RS promoverá, no prazo de 05 (cinco) dias, a expedição dos atos decorrentes do julgamento e determinará as providências necessárias à sua execução.

#### CAPÍTULO IV

#### DO RECURSO

**Art. 50.** Da decisão do processo administrativo disciplinar cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito, no prazo de 10 (dez) dias, contado a partir da ciência ou da divulgação oficial da decisão recorrida.

§ 1º. Têm legitimidade para interpor recurso os titulares de direitos e interesses que forem parte no processo e aqueles cujos direitos ou interesses forem indiretamente afetados pela decisão recorrida.

§ 2º. O recurso será dirigido ao Presidente do CAU/RS, o qual, se não o reconsiderar no prazo de 05 (cinco) dias, encaminhá-lo-á ao Plenário do Conselho, que observará as regras previstas no Regimento Interno do CAU/RS.

§ 3º. O recurso deverá ser decidido no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir do recebimento dos autos pelo órgão competente.

§ 4º. O prazo mencionado no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, ante justificativa explícita.

**Art. 51.** O recurso se interpõe por meio de requerimento, no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar os documentos que julgar convenientes.

**Art. 52.** Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo.

Parágrafo único. Havendo justo receio de prejuízo de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, o Presidente do CAU/RS poderá, de ofício ou a pedido, dar efeito suspensivo ao recurso.

**Art. 53.** Interposto o recurso, o Presidente do CAU/RS deverá intimar os demais interessados para que, no prazo de 10 (dez) dias, apresentem contrarrazões.

**Art. 54.** O recurso não será conhecido quando interposto:

- I. Fora do prazo;
- II. Perante órgão incompetente;
- III. Por quem não seja legitimado;
- IV. Após exaurida a esfera administrativa.

§ 1º. Na hipótese do inciso II, será indicada ao recorrente a autoridade competente para conhecer do recurso, sendo-lhe devolvido o prazo para recurso.

§ 2º. O não conhecimento do recurso não impede a Administração de rever de ofício o ato ilegal, desde que não ocorrida preclusão administrativa.

**Art. 55.** O Plenário do CAU/RS poderá confirmar, modificar, anular ou revogar, total ou parcialmente, a decisão recorrida.

Parágrafo único. Se da aplicação do disposto neste artigo puder decorrer gravame à situação do recorrente, este deverá ser cientificado para que formule suas alegações antes da decisão.

**TÍTULO IV  
DA DEFINIÇÃO DAS PENALIDADES****CAPÍTULO I  
DAS PENALIDADES**

**Art. 56.** As sanções administrativo-disciplinares se constituem nas seguintes espécies:

- I. Advertência;
- II. Suspensão;
- III. Destituição de cargo ou função exercida;
- IV. Demissão por justa causa;

§ 1º. A sanção de advertência consiste em repreensão, por descumprimento ou violação aos deveres previstos no art. 6º, deste Regime Disciplinar, ou pequena falta que, por sua natureza e reduzida gravidade, não demande a aplicação das sanções previstas nos incisos II a IV do *caput*, e aplicar-se-á nas modalidades:

- I. Reservada, nos casos em que a gravidade prescinde de torná-la de conhecimento público; ou
- II. Pública, nos casos em que a gravidade torne necessário o seu conhecimento público.

§ 2º. A sanção de suspensão, que deve ser definida em dias, não poderá ser inferior a 01 (um) e superior a 30 (trinta) dias, constituir-se-á como sustação de todos os direitos e as vantagens decorrentes do exercício do cargo de empregado do CAU/RS e se aplicará:

- I. Na violação das proibições consignadas nos §§ 1º e 2º, do art. 7º, deste Regime Disciplinar;
- II. Nos casos de reincidência em falta já punida com advertência;
- III. Como gradação de penalidade mais leve, tendo em vista circunstâncias agravantes; e
- IV. Como gradação de penalidade mais grave, tendo em vista circunstâncias atenuantes.

§ 3º. A sanção de suspensão não será aplicada enquanto o empregado permanecer em licença, férias ou afastado por qualquer outro motivo.

§ 4º. A sanção de destituição de cargo ou função exercida dar-se-á quando se verificar:

- I. Falta de exaço no seu desempenho;
- II. Negligência ou benevolência de empregado que contribuiu para que não se apure, no devido tempo, a falta de outrem.

§ 5º. Ao empregado efetivo, detentor de cargo ou função de confiança, enquadrado nas disposições do parágrafo anterior, caberá a sanção de destituição, sem que esta acarrete a perda do cargo efetivo de que seja titular, se for o caso.

§ 6º. A sanção de demissão será aplicada nos casos previstos no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), e, especialmente, nos casos em que se constatar:

- I. A violação das proibições consignadas nos §§ 3º a 6º, do art. 7º, deste Regime Disciplinar;
- II. Transgressão de qualquer das disposições constantes nos §§ 1º e 2º, do art. 7º, deste Regime Disciplinar, considerada sua gravidade, efeito ou reincidência;
- III. Indisciplina ou insubordinação graves ou reiteradas;
- IV. Ofensa física contra empregado ou particular, produzida em serviço, salvo em legítima defesa;
- V. Abandono de cargo, caracterizado pelo não-comparecimento do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, sem permissão legal;
- VI. Ausência excessiva ao serviço, sem motivo legal, em número superior a 60 (sessenta) dias intercalados, durante 01 (um) ano;
- VII. Falta de exaço no desempenho das atribuições, de tal gravidade que resulte em dano pessoal ou material de monta;
- VIII. Incontinência pública e escandalosa e vício de jogos proibidos;
- IX. Perda do emprego em razão do disposto no art. 92, inciso I, do Código Penal, ou por expressa decisão judicial transitada em julgado;
- X. Acumulação proibida, na forma do art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal;
- XI. Aplicação indevida do dinheiro público;
- XII. Lesão aos cofres ou dilapidação do patrimônio do Conselho;



- XIII. Comentar, divulgar ou informar a terceiros quaisquer assuntos de natureza sigilosa, sobre os quais possua conhecimento em razão da função exercida, bem como sem autorização do superior, fornecer, a qualquer título ou pretexto, cópias ou originais de documentos existentes no CAU/RS;
- XIV. Corrupção passiva e advocacia administrativa, nos termos da lei penal;
- XV. Prática de outros crimes contra a administração pública; e
- XVI. Como gradação de penalidade mais leve, tendo em vista circunstâncias agravantes.

§ 7º. A realização de recomendações ou o registro de ocorrências se caracterizam como *feedback*, que deve ser realizado com constância para a adequação e o ajustamento de condutas, não sendo considerados como sanção funcional.

## CAPÍTULO II

### DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES DISCIPLINARES

**Art. 57.** A aplicação das penalidades corresponderá às atividades de fixação e cálculo das sanções adequadas às infrações constatadas, conforme o caso, por meio de processo administrativo disciplinar.

§ 1º. Na aplicação das sanções disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade da infração laboral ou disciplinar e os danos dela resultantes para o serviço público ou para a profissão de arquitetura e urbanismo.

§ 2º. A sanção disciplinar será sempre aplicada por escrito e constará nos assentamentos profissionais do empregado no CAU/RS.

§ 3º. À primeira infração, de acordo com a sua natureza e gravidade, poderá ser aplicada qualquer das sanções indicadas no artigo anterior.

§ 4º. No processo administrativo disciplinar, a aplicação das sanções será realizada pela comissão de inquérito, no relatório conclusivo, de forma motivada, em quatro etapas:

- I. Nível de gravidade: nesta etapa, para cada uma das infrações constatadas por meio do processo administrativo disciplinar será fixado, de forma individual e isoladamente, o nível de gravidade da infração;
- II. Sanção base: nesta etapa, serão definidas as sanções bases para cada uma das infrações constatadas, observando-se os limites definidos para os níveis de gravidade;
- III. Sanção provisória: nesta etapa, será considerada a existência de circunstâncias agravantes e atenuantes, nessa ordem, para cada uma das infrações constatadas, observando-se os limites definidos para os níveis de gravidade;
- IV. Sanção definitiva: nesta etapa, será considerada a existência de concurso material ou formal, cominando-se a penalidade definitiva.

§ 5º. A presidência do CAU/RS decidirá por adotar, ou não, o relatório conclusivo da comissão.

#### Seção I

##### Do nível de gravidade

**Art. 58.** Para cada infração constatada no processo administrativo disciplinar, considerando a natureza e a reprovabilidade da infração laboral ou disciplinar e os danos dela resultantes para o serviço público ou para a profissão de arquitetura e urbanismo e observados os critérios definidos no art. 55, deste Regime Disciplinar, será determinado o respectivo nível de gravidade entre os patamares leve, médio, grave ou gravíssimo, segundo os seguintes critérios:

§ 1º. Será considerada como de nível de gravidade leve a infração de baixa reprovabilidade, por descumprimento ou violação aos deveres previstos no art. 6º, deste Regime Disciplinar, de cuja conduta não decorre a ocorrência de danos à integridade física ou moral das pessoas ou que acarrete prejuízos materiais reversíveis de baixo valor;

§ 2º. Será considerada como de nível de gravidade médio a infração de baixa reprovabilidade, por violação das proibições consignadas nos §§ 1º, 2º e 6º, do art. 7º, deste Regime Disciplinar, de cuja conduta decorre a ocorrência de danos leves à integridade física ou moral das pessoas ou que acarrete prejuízos materiais reversíveis;

§ 3º. Será considerada como de nível de gravidade grave a infração de média reprovabilidade, por violação das proibições consignadas nos parágrafos do art. 7º, deste Regime Disciplinar, de cuja conduta decorre a ocorrência de danos à integridade física ou moral das pessoas ou que acarrete prejuízos materiais reversíveis;

§ 4º. Será considerada como de nível de gravidade gravíssimo a infração de alta reprovabilidade, por violação das proibições consignadas nos parágrafos do art. 7º, deste Regime Disciplinar, ou nos casos previstos no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, de cuja conduta decorre a ocorrência de danos à integridade física ou moral das pessoas ou que acarrete prejuízos materiais reversíveis.

#### Seção II



### Da sanção base

**Art. 59.** Para cada uma das infrações constatadas, observando-se os limites definidos para os níveis de gravidade, será fixada a sanção base, conforme segue:

- I. Para o grau leve é admissível a sanção de advertência reservada;
- II. Para o grau médio são admissíveis as sanções de suspensão, pelo período de 1 (um) a 10 (dez) dias, e de destituição de cargo ou função exercida;
- III. Para o grau grave são admissíveis as sanções de suspensão, período de 10 (dez) a 20 (vinte) dias, e de destituição de cargo ou função exercida;
- IV. Para o grau gravíssimo são admissíveis as sanções de demissão por justa causa e de destituição de cargo ou função exercida.

Parágrafo único. A fixação da sanção base, na forma do caput, dar-se-á de modo discricionário, devidamente fundamentado, considerando as circunstâncias que envolvem a sua conduta, o contexto em que foi cometida a infração e os eventuais riscos, danos e/ou prejuízos dela decorrentes.

### Seção III

#### Da sanção provisória

**Art. 60.** Nesta etapa, para cada infração constatada no processo administrativo disciplinar será calculada, individual e isoladamente, a sanção correspondente, cabendo à comissão de inquérito aplicar as circunstâncias agravantes e as atenuantes, nessa ordem.

§ 1º. Uma vez fixadas, as sanções de demissão ou de destituição de cargo função exercida se aplicam diretamente, sem a necessidade de cálculo.

§ 2º. As sanções de advertência e de suspensão serão calculadas, de acordo com as circunstâncias comprovadas nos autos, respeitando-se a seguinte metodologia:

- I. Fixada a sanção de advertência, o cálculo se iniciará pela modalidade advertência reservada, efetuando-se os agravamentos para modalidade pública e as atenuações para modalidade reservada.
- II. Fixada a sanção de suspensão, o cálculo do período correspondente se iniciará pelo período definido na etapa anterior, podendo este ser agravado e atenuado, a critério da comissão de inquérito, de forma motivada, dentro do intervalo previsto no § 2º, do art. 55, do presente Regime Disciplinar.

**Art. 61.** Entre outras, a serem consideradas diante do caso concreto, são circunstâncias agravantes, quando não constituem ou se caracterizam como elementos da infração:

- I. Uso de má-fé, caracterizado pelo modo de agir intencional para prejudicar outros;
- II. Danos temporários ou permanente à integridade física ou moral, consistente no mal corpóreo ou moral que sofre uma pessoa, em consequência de uma determinada atividade do indiciado;
- III. Dano material reversível ou irreversível, caracterizado pela perda ou pelo prejuízo decorrente de ação do indiciado que fere diretamente um bem patrimonial, diminuindo o seu valor, restringindo a sua utilidade, ou mesmo a anulando;
- IV. Reincidência.

**Art. 62.** Entre outras, a serem consideradas diante do caso concreto, são circunstâncias atenuantes, ter o empregado infrator:

- I. Procurado, por sua espontânea vontade e com eficiência, logo após a infração, evitar ou diminuir as suas consequências;
- II. Reparado o dano antes do julgamento do processo administrativo disciplinar;
- III. Cometido a infração sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento de ordem de autoridade superior, ou sob a influência de forte emoção, provocada por ato injusto de outrem;
- IV. Confessado espontaneamente, perante o CAU, a autoria da infração.

**Art. 63.** As circunstâncias agravantes e as atenuantes serão consideradas individualmente, podendo gerar o aumento ou a diminuição da penalidade, em conformidade com o disposto no § 2º, do art. 59, desse Regime Disciplinar, a critério da comissão de inquérito, que deverá levar em consideração as consequências da conduta infratora, sendo que, em caso de suspensão, o aumento ou a diminuição será definido, de forma motivada, em relação a cada circunstância no patamar entre um sexto a dois terços do máximo estabelecido para essa sanção.

### Seção IV

#### Da sanção definitiva



**Art. 64.** Na quarta etapa, quando, em um mesmo processo, apurar-se que o empregado, mediante mais de uma ação ou omissão, praticou duas ou mais infrações disciplinares, idênticas ou não, ter-se-á configurado o concurso material, caso em que serão somadas as sanções de mesma espécie que foram aplicadas, correspondentes às faltas em que haja incorrido, no caso de suspensão.

§ 1º. As sanções de advertência, demissão ou destituição de cargo função exercida não serão aplicadas de forma cumulada nos termos do *caput* deste artigo, devendo-se considerar apenas uma delas dentre as de mesma natureza.

§ 2º. Se, do resultado final do concurso material, restar aplicada mais de uma sanção das espécies de advertência, suspensão, demissão ou destituição de cargo função exercida, em qualquer combinação, somente a mais grave delas será considerada para fins punitivos.

**Art. 65.** Quando, em um mesmo processo, apurar-se que o empregado, mediante uma só ação ou omissão, praticou duas ou mais infrações disciplinares, idênticas ou não, ter-se-á configurado o concurso formal, caso em que será aplicada a mais grave das sanções cabíveis, dentre as de mesma espécie, ou, se iguais, somente uma delas, mas aumentada, em qualquer caso, de um sexto até metade da sanção cominada, em se tratando de suspensão.

§ 1º. As sanções de advertência, demissão ou destituição de cargo função exercida não serão aplicadas de forma cumulada nos termos do *caput* deste artigo, devendo-se considerar apenas uma delas dentre as de mesma espécie.

§ 2º. As sanções calculadas nos termos do *caput* deste artigo não poderão ser superiores ao somatório de cada uma das sanções consideradas individualmente.

§ 3º. Se, do resultado final do concurso formal, restar aplicada mais de uma sanção das espécies de advertência, suspensão, demissão ou destituição de cargo função exercida, em qualquer combinação, somente a mais grave delas será considerada para fins punitivos.

#### Seção V

##### Das disposições finais

**Art. 66.** A atenuação ou o agravamento das sanções, bem como o aumento decorrente do concurso de infrações, não poderão gerar sanções inferiores ao mínimo ou superiores ao máximo estabelecido no art. 55, deste Regime Disciplinar.

#### TÍTULO V

##### DA REVISÃO

**Art. 67.** A revisão do processo administrativo disciplinar de que haja resultado punição poderá ser requerida, em qualquer tempo, dentro do prazo máximo de 02 (dois) anos, uma só vez, quando:

- I. A decisão for contrária ao texto expresso da lei ou à evidência dos autos;
- II. A decisão se fundar em depoimento, exames ou documentos falsos ou viciados;
- III. Forem aduzidas novas provas, suscetíveis de atestar a inocência do interessado ou de autorizar diminuição da sanção.

§ 1º. Não constitui fundamento para a revisão a simples alegação de injustiça da penalidade.

§ 2º. O processo de revisão correrá apenso ao originário.

§ 3º. O pedido de revisão não tem efeito suspensivo e nem permite agravação da sanção.

**Art. 68.** O pedido de revisão será dirigido ao Presidente do CAU/RS, que o julgará, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 1º. Tratando-se de empregado falecido, desaparecido ou incapacitado de requerer, poderá a revisão ser solicitada por qualquer pessoa da família.

§ 2º. A atribuição outorgada no *caput* poderá ser delegada por meio de Portaria Presidencial.

#### TÍTULO VI

##### DA EXECUÇÃO DA SANÇÃO

**Art. 69.** Para a aplicação das penalidades disciplinares é competente, em qualquer caso, o Presidente do CAU/RS.

**Art. 70.** O resultado do processo administrativo disciplinar deverá constar nos assentamentos funcionais do empregado indiciado.

**Art. 71.** Após o trânsito em julgado, a penalidade será aplicada ao empregado por meio de Portaria do Presidente do CAU/RS, a qual será publicada no sítio eletrônico do CAU/RS e mencionará sempre a disposição legal em que a decisão se fundamentar.

**Art. 72.** A aplicação da penalidade prescreverá em 05 (cinco) anos, em qualquer caso.

§ 1º. O prazo de prescrição contar-se-á da data do conhecimento do ato ou do fato.



§ 2º. No caso de processo administrativo disciplinar, a prescrição se interrompe na data de intimação do empregado indiciado para apresentação de defesa.

§ 3º. Se a infração disciplinar for também prevista como crime na lei penal, por esta regular-se-á a prescrição, sempre que os prazos forem superiores aos estabelecidos neste artigo.

#### TÍTULO VIII

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 73.** Quando ao empregado se imputar crime praticado na esfera administrativa, o Presidente do CAU/RS providenciará para que, simultaneamente, instaure-se o inquérito policial.

Parágrafo único. A decisão que reconhecer a prática de infração capitulada na lei penal implicará, sem prejuízo das sanções administrativas, na remessa de cópia do processo às autoridades competentes.

**Art. 74.** É assegurada a intervenção do empregado indiciado, ou seu defensor, e o acesso a qualquer dos atos produzidos no processo, exceto àquele declarado, fundamentadamente, como sigiloso no curso da sindicância investigativa.

**Art. 75.** Tanto no processo administrativo disciplinar como na sindicância poderá ser arguida suspeição ou nulidade, durante ou após a formação da culpa, devendo a arguição se fundamentar em texto legal, sob pena de ser dada como inexistente.

**Art. 76.** As irregularidades processuais que não constituírem vícios substanciais insanáveis, insuscetíveis de influir na apuração da verdade ou na decisão do processo, não lhe determinarão a nulidade.

**Art. 77.** Os prazos constantes nessa portaria serão contados em dias úteis.

**Art. 78.** Nos casos omissos, serão utilizadas, subsidiariamente, as normas que regulam o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, Lei nº 9.784/1999, as demais normas do direito administrativo e as normas das legislações processuais civil e penal brasileiras.

**Art. 79.** As disposições processuais previstas nessa portaria se aplicam imediatamente às sindicâncias e processos administrativos disciplinares em curso.

**Art. 80.** A Portaria que institui a comissão permanente de inquérito será publicada no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a entrada em vigor da presente Portaria Normativa.

**Art. 81.** As comissões de inquérito e sindicâncias constituídas antes da publicação dessa portaria permanecerão com sua composição original.

**Art. 82.** Fica suspensa a abertura de novas sindicâncias e processos administrativos disciplinares enquanto não instituída a comissão permanente de inquérito.

**Art. 83.** A ação disciplinar prescreverá:

- I. Em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão e destituição de cargo de confiança ou de cargo em comissão;
- II. Em 2 (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 tornou 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. 84.** Revogam-se:

- I. O Regulamento de Pessoal aprovado pela Deliberação Plenária nº 198 de 11 de julho de 2014;
- II. O Regime Disciplinar aprovado pela Deliberação Plenária nº 266 de 21 de novembro de 2014.

**Art. 85.** Este Regime Disciplinar entra em vigor na data de sua publicação.

**TIAGO HOLZMANN DA SILVA**  
**PRESIDENTE DO CAU/RS**