



**CREA-PA**

Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura  
e Agronomia do Pará

**Regulamento de Pessoal  
CREA-PA  
2009**

**Belém – PA  
2009**



## **REGULAMENTO DE PESSOAL DO CREA – PA/ 2009**

**TÍTULO I**  
**Das Disposições Preliminares**

**TÍTULO II**  
**Da jornada de trabalho e assiduidade**

**TÍTULO III**  
**Das Licenças e Férias**

**TÍTULO IV**  
**DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**TÍTULO V**  
**DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

**TÍTULO VI**  
**ÉTICA FUNCIONAL**

**TÍTULO VII**  
**DO REGIME DISCIPLINAR**

**TÍTULO VIII**  
**DAS DEMISSÕES E JUSTA CAUSA DO EMPREGADO**

**TÍTULO IX**  
**DA APURAÇÃO DE IRREGULARIDADES**

**TÍTULO XI**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**



**CREA-PA**  
Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura  
e Agronomia do Pará

**Gestores do Projeto:**

**Arq. Andréa Cárceres Brito**  
**Superintendente**

**Cont. Maria do Céu Silva de Campos**  
**Coord. Admin. / Financeiro**

**Ana Luzia Cantidio Maciel**  
**Gerente de Recursos Humanos**

**Adv. Débora Maria Ribeiro Neves**  
**Assessoria Jurídica**

**Bruno Nogueira da Silva**  
**Psicólogo**

**Belém – Pa**  
**2009**

## **PREÂMBULO**

No Art. 1º de seu Regimento Interno, o Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Pará - CREA-PA é entidade autárquica de fiscalização do exercício e das atividades profissionais dotada de personalidade jurídica de direito público, constituindo serviço público federal, vinculada ao Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia - CONFEA, com sede e foro na cidade de Belém e jurisdição no Estado do Pará, instituída pela Resolução nº 2, de 23 de abril de 1934, na forma estabelecida pelo Decreto Federal nº 23.569, de 11 de dezembro de 1933, e mantida pela Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, para exercer papel institucional de primeira e segunda instâncias no âmbito de sua jurisdição.

Para que as atividades fins sejam desenvolvidas conforme o citado artigo do Regimento Interno, o CREA-PA necessita contar com um corpo funcional regulamentado e ciente de seus compromissos, deveres e responsabilidades junto a esta instituição.

O presente Regulamento de Pessoal estabelece, então, as normas de conduta aplicáveis aos empregados, estagiários, menores aprendizes, prestadores de serviço, assessores e outros que porventura estejam a serviço do CREA-PA, no intuito de fortalecer as políticas de recursos humanos fazendo com que os serviços oferecidos sejam sempre voltados para a obtenção da qualidade e no sentido do melhoramento constante das rotinas. O que reflete, conseqüentemente no crescimento da valorização do conselho junto à sociedade.

Ter uma coesão na conduta ética e demonstrar unicidade nas ações do conselho constrói uma representação social de organização de trabalho do conselho e esta parte principalmente de ações de mobilização de pessoas para trabalhar em prol da causa maior do CREA-PA que é ser reconhecido pela sociedade como uma organização comprometida com a defesa social e a excelência no exercício profissional.

## **TÍTULO I**

### **Das Disposições Preliminares**

Art. 1º - O presente Regulamento constitui normas internas de Pessoal aplicando-se a todos os empregados do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Pará – CREA-PA.

Art. 2º - O regime de trabalho dos empregados do CREA-PA, seja no cargo efetivo, comissionados ou funções gratificadas será o da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, juntamente com o Plano de Carreira, Cargos e Salários e o Regulamento de Pessoal, de acordo com o que dispõe o art. 58, §3º, da Lei nº. 9.649/98.

Art. 3º - Os empregados do CREA-PA são contratados mediante concurso público, sendo regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação vigente, conforme dispõe o art. 37, inciso II da Constituição Brasileira de 1988.

Parágrafo único - Só será permitida a admissão de prestadores de serviços ou terceirizados, em casos Excepcionais, devidamente justificados pela área requerente e com autorização do Presidente do CREA-PA.

Art. 4º - O ingresso de empregado no cargo efetivo no CREA-PA far-se-á sempre no nível inicial do cargo;

Art. 5º - Será admitida a contratação de estagiários até o limite quantitativo de 20% (vinte por cento) do número total de empregados em cargo efetivo, em conformidade com a Lei nº. 11.788/2008, nos seguintes termos:

§ 1º - A participação de estagiários em atividades do CREA-PA não deve se confundir com prestação de serviços terceirizados, nem tampouco deverá substituir a necessidade de contratação de pessoal para seu quadro efetivo.

§ 2º - O estágio deverá propiciar experiência prática, na linha de formação do estagiário, desenvolver atividades de extensão, mediante participação em empreendimentos ou projetos de interesse social e, principalmente, contribuir com a profissionalização.

§ 3º - A realização do estágio se dará mediante Termo de Compromisso de Estágio celebrado entre o concedente – CREA-PA, instituição de ensino, instituição de integração e o estagiário.

§ 4º - Cabe ao CREA-PA proporcionar ao estagiário atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, desde que compatível com sua formação; fornecer, quando solicitadas, informações sobre o andamento do estágio que possibilitem avaliação e supervisão; designar e manter um supervisor, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e acompanhar o progresso do estagiário garantindo que sua função esteja de acordo com o presente regulamento e com a Lei.

§ 5º - Cabe ao estagiário conceder, sempre que solicitado, informações sobre sua situação escolar, como, por exemplo, abandono, trancamento de matrícula, conclusão de curso ou transferência da instituição de ensino; observar e cumprir com as normas internas estabelecidas; observar o sigilo nas informações com as quais lida no cumprimento da função; cumprir rigorosamente o horário estabelecido no Termo de Compromisso de Estágio.

§ 6º - O estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 7º - É assegurado ao estagiário o recebimento de bolsa-auxílio e auxílio-transporte; a concessão de trinta dias de recesso remunerado após o cumprimento do período aquisitivo

de um ano; o estagiário terá a seu favor seguro contra acidentes pessoais; ao final do estágio será fornecido termo de realização do estágio, tudo de acordo com o que preceitua a Lei nº. 11.788/2008.

§ 8º - A jornada de atividade do estagiário não poderá exceder a seis horas diárias e trinta horas semanais.

I - Será admitida a contratação de menores-aprendizes, em número não inferior ao equivalente a 5% (cinco por cento) e nem superior a 15% (quinze por cento) do total de empregados efetivos, nos termos da CLT e Lei nº. 10.097/2000, dentro das seguintes diretrizes:

a) A participação de menores aprendizes em atividades do CREA-PA não deve se confundir com prestação de serviços terceirizados, muito menos deverá substituir a necessidade de contratação pessoal para o corpo funcional.

b) Os objetivos da contratação do menor aprendiz deverão ser desenvolver programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

c) Entende-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

d) A jornada de trabalho do aprendiz é de máximas 6 horas diárias, ficando vedado prorrogação e a compensação de jornada.

e) Cabe ao CREA-PA: manter uma estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como em condições de acompanhar e avaliar os resultados. Proceder anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Remunerar o aprendiz empregado com o salário mínimo/ hora, conforme previstos nos termos do Art. 428, § 2º da CLT. Conceder férias ao aprendiz coincidentes com um dos períodos de férias escolares do ensino regular quando solicitado, em conformidade com o Art. 136 da CLT, sendo vedado o parcelamento, nos termos do § 2º do Art. 134 da CLT.

f) Cabe ao Menor Aprendiz: Executar as tarefas necessárias à formação profissional seguindo as normas de segurança e regulamentos internos, com uma conduta ética e mantendo sigilo sobre as informações do CREA-PA. Atentar para o horário de atividades teóricas e jornada de atividades práticas.

II - Será reservado percentual dos empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, com critérios de admissão a serem definidos no edital do respectivo concurso público, em cumprimento ao disposto no art. 37, VIII da CF/88 e Lei nº. 7.853/89.

## **TÍTULO II**

### **Da jornada de trabalho e assiduidade**

Art. 6º - A jornada de trabalho para os empregados do CREA-PA tem a duração de 08 (oito) horas diárias (art. 58 da CLT) e 40 (quarenta) horas semanais (art. 7º, inciso XIII da CF/88), salvo os empregados que não aderiram ao novo Plano de Cargos, Careiras e Salários e permanecem com a carga horária de 06(seis) horas diárias.

Art. 7º - Todos os empregados do CREA-PA ficam obrigados a comprovar a sua entrada, intervalos e saída através de ponto eletrônico ou manual; devendo sempre a marcação ser feita pelo próprio empregado.

§ 1º - 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.

§ 2º - As faltas ao serviço por motivo de doença, correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento, serão abonadas, para fins disciplinares de anotação no assentamento individual e pagamento, por intermédio de atestado médico, psicológico ou odontológico que deverá ser anexado à justificativa contendo as assinaturas do funcionário, Chefia imediata a ser apresentado ao R.H no prazo máximo de 03 (três) dias a contar do retorno ao trabalho.

§ 3º - Os atestados de consultas médicas, odontológicas, psicológicas e afins, deverão conter: o nome do profissional e o respectivo carimbo com nº. de inscrição no Conselho Regional da profissão, a data de comparecimento, Código Internacional de Doenças – CID, e, se for o caso, o tempo de afastamento.

§ 4º - Quando o afastamento ultrapassar quinze dias consecutivos, o empregado será encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, nos termos do art. 75 e seguintes do Decreto nº. 3.048/99.

§ 5º - Se, após o retorno ao trabalho, houver novo afastamento do empregado no prazo de sessenta dias, considerar-se-á como prorrogação do benefício anterior.

§ 6º - As justificativas por faltas (sem atestado médico), atrasos ou outros motivos, deverão conter a assinatura do funcionário e a ciência de sua Chefia imediata que encaminhará a justificativa para a Superintendência para fins de análise quanto à procedência de abono ou não, de acordo com a orientação da respectiva Chefia.

§ 7º - As faltas ou impontualidades não abonadas ou compensadas determinarão correspondentes descontos nos salários de acordo com a legislação vigente.

§ 8º - Todos os empregados devem obedecer rigorosamente o seu horário de trabalho previamente estabelecido.

§ 9º - Em casos excepcionais, de acordo com a necessidade e a justificativa apresentada pelo funcionário e conforme a conveniência do Conselho, com autorização da Chefia imediata do empregado, poderá haver compensação da jornada de um dia em outro posterior, mediante aviso prévio.

§ 10 - As horas trabalhadas em horários excepcionais, poderão ser compensadas mediante acordo firmado por escrito entre o funcionário e sua Chefia imediata, submetendo-se à apreciação superior, desde que não seja ultrapassada sua carga horária de trabalho semanal.

§ 11 - Quando houver necessidade de trabalho fora do horário normal do empregado, sua Chefia imediata deverá providenciar comunicação ao mesmo justificando a necessidade, para posterior pagamento das horas excepcionais, salvo se houver acordo de compensação de jornada conforme previsto no parágrafo anterior.

§ 12 - O acordo individual de compensação de jornada está limitado a duas horas extras diárias, que totalizem dez horas trabalhadas no dia, sendo que as horas que excederem esse limite deverão ser pagas de acordo com a legislação em vigor.

Art.8º - Será concedido horário especial somente através de Normas Internas em Vigor e Legislação Específica.

Art. 9º - Será permitida, mediante autorização do empregado, a consignação em folha de pagamento, bem como o seu cancelamento a pedido, de prestação ou compromisso pecuniário assumido com associações de funcionários, sindicatos de empregados, entidades beneficentes e securitárias ou de direito público, obedecendo aos limites impostos pela Lei 10.820/2003.

Art. 10 – O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos termos do art. 473 da CLT:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

b) até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

c) por cinco dias a título de licença paternidade (art.7º, XIX CF c/c art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT);

d) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;

Parágrafo Único – Após o empregado completar um ano de serviço no Conselho, terá direito a deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, no dia de seu aniversário.

### **TÍTULO III** **Das Licenças e Férias**

Art. 11 - Poderão ser concedidas, além daquelas já consignadas na legislação trabalhista, as seguintes licenças aos empregados do CREA-PA:

I. Para a realização de estudos especializados de interesse do CREA-PA;

II. Por motivo de doença em pessoa da família;

III. Para exercer cargo público em comissão;

IV. Para concorrer a mandato eletivo.

§ 1º - Será remunerada a licença para a realização de estudos especializados de interesse do CREA-PA.

§ 2º - É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.



§ 3º - Poderá ser concedida licença ao empregado por motivo de doença em pessoa da família, mediante comprovação por junta médica oficial, do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional.

§ 4º - A licença prevista no inciso II somente será deferida se a assistência direta do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

§ 5º - A licença do inciso II será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até 15(quinze) dias, podendo ser prorrogada por mais 10(dez) dias, mediante parecer de junta médica oficial e excedendo estes prazos, sem remuneração por até 90(noventa) dias.

§ 6º - O empregado poderá solicitar o retorno antes do final da licença, desde que haja concordância do CREA-PA.

§ 7º - A licença prevista no inciso IV será concedida mediante requerimento, pelo prazo de três meses, anteriores às eleições, assegurado o direito à percepção do salário integral durante esse período, conforme disposto na Lei Complementar nº. 64/1990.

§ 8º - No caso da licença prevista no inciso IV, em se tratando do cargo eletivo de Vereador, é permitido ao empregado, comprovada a compatibilidade de horários, continuar a exercer suas funções no CREA-PA recebendo seu salário respectivo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, nos termos do art. 38, inciso III da CF/88.

Art. 12 - O direito a férias será adquirido nos termos da legislação em vigor (vide arts. 129 a 145 da CLT).

Art. 13 - As férias devem ser gozadas, obrigatoriamente, pelo funcionário no decurso dos onze meses seguintes à data de aquisição do direito, em período a ser estabelecido de acordo com a conveniência do CREA-PA, sendo vedado a acumulação do período de férias.

## **TITULO IV**

### **Da Progressão Funcional**

Art. 14 - Progressão é a passagem de uma referência ou classe salarial para outra, dentro do mesmo cargo; e poderão ocorrer de dois modos: por tempo de serviço – antiguidade ou por merecimento, sendo esta através de uma avaliação de desempenho que será realizada de acordo com os critérios estabelecidos em Regulamento próprio.

Art. 15 – Será designada uma Comissão, que elaborará o Regulamento de Progressão Funcional, e estabelecerá os critérios e procedimentos referentes ao processo de Avaliação de Desempenho dos empregados para efeito de Progressão por Merecimento.

Art. 16 – Será encaminhado para a Presidência relatório contendo a relação dos empregados que fazem jus à Progressão, em conformidade com os critérios definidos na Avaliação de Desempenho, para que se faça a devida homologação e seja expedida Portaria concedendo-lhes a Progressão dentro de seus respectivos cargos.

## **TÍTULO V**

### **Dos Cargos em Comissão e Função Gratificada**

Art. 17 - Os cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração, serão de recrutamento amplo, ou seja, para o preenchimento dos cargos comissionados, o Presidente do CREA-PA poderá escolher os ocupantes dentre os Cargos Efetivos ou buscá-los fora do CREA-PA.

Art. 18 - De forma nenhuma, a simples ocupação de cargo em comissão por parte de pessoal não ocupante de Cargos Efetivos do CREA-PA, lhe dará vínculo permanente com o Conselho Regional, no que somente acontecerá através de Concurso Público, em observância ao disposto no art. 37, inciso II, da CF/88 e do Art. 3º deste Regulamento.

Art. 19 - O preenchimento dos Cargos Comissionados de que trata deste Regulamento, fica limitada a quantidade especificada no Quantitativo do Plano de Carreira, Cargo e Salários vigente.

Art. 20 - Além dos Cargos em Comissão, o Presidente do CREA-PA poderá, através de recrutamento restrito aos empregados do Quadro Efetivo do Conselho Regional, nomear através de portaria específica, ocupantes para Funções Gratificadas conforme previsto do Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente.

~~Art. 21 - O preenchimento das Funções Gratificadas de que trata o Art. 22 desta norma, obedecerá o limite previsto no Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente.~~

Art. 21 - O Preenchimento das Funções Gratificadas de que trata esta norma, obedecerá ao limite previsto no Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

Art. 22 - O valor da gratificação a ser pago ao ocupante da função gratificada é o constante da Tabela Salarial contida no Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente.

## **TÍTULO VI**

### **ÉTICA FUNCIONAL**

Art. 23 - Os empregados e quem, embora temporariamente ou sem remuneração, exercer cargo ou função no Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Pará - CREA-PA e ainda, prestadores de serviço de qualquer nível ou hierarquia, são responsáveis pela divulgação da imagem do Conselho junto ao público, devendo dessa forma:

I - Ser honesto com o CREA-PA e demais entidades que o compõem, com os colegas de trabalho e com os usuários;

II - Contribuir para o constante desenvolvimento do CREA-PA, para melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços, objetivando a redução de custos e o aumento de eficiência e produtividade;

III - Tratar usuários e colegas de trabalho com respeito e consideração;

IV - Observar pontualmente os horários de trabalho estabelecidos;

V - Apresentar-se com vestimentas adequadas;

VI - Usar identificação visível;



VII - Manter-se atualizado nas instruções e políticas editadas pelo sistema CONFEA/ CREA.

VIII - Manter confidencialidade e não divulgar a qualquer pessoa as informações sigilosas ou confidenciais a que tiver acesso em virtude de função que exerceu ou esteja exercendo, nelas compreendidas: fiscalização, financeiras, administrativas, processamento de dados ou outras informações secretas e confidenciais sujeitando-se em caso de descumprimento, a penalidade prevista no Art. 482, letra "g" da Consolidação das Leis do Trabalho;

IX - A obrigação de manter sigilo profissional estende-se à ex-empregados e aos equiparados, independentemente do motivo da rescisão contratual, obrigando-se estes assim que finda a relação de emprego, a retornar a esta instituição bens, documentos, crachá e outros materiais de propriedade desta que contenham dados e/ou informações confidenciais.

X - O sigilo profissional vale para empregados e ex-empregados, sujeitando os mesmos as penalidades previstas para o crime de concorrência desleal, conforme previsto no art. 195, inciso XI, da Lei Federal Nº. 9.729/96, que diz "Comete crime de concorrência desleal quem divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato."

XI - Apoiar e auxiliar os colegas de trabalho, sempre que possível, em eventuais situações de sobrecarga de trabalho ou dificuldades processuais e técnicas.

XII - Apoiar e encorajar os colegas de trabalho a superar dificuldades pessoais sejam elas bio-psico-sociais, morais ou éticas, sempre que possível.

~~XIII - Acima de tudo prezar pelo respeito às individualidades e peculiaridades. (não ao preconceito e à discriminação.)-~~

XIII - Acima de tudo prezar pelo respeito às individualidades e peculiaridades, sendo vedada qualquer forma de preconceito ou discriminação. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

XIV - Zelar pelo bom ambiente de trabalho e clima produtivo através das práticas de comunicação respeitosa, direta e concisa.

XV - Participar, estimular e facilitar os processos de trabalho em equipe sempre que este se apresente como melhor opção para a ação.

XVI - Não devem ser veiculadas ou comentadas, fora das devidas competências, questões relacionadas às demissões, absenteísmo, impontualidade, vencimentos percebidos ou gratificações (valores em contracheque), situações pessoais, familiares ou financeiras de terceiros, bem como assuntos que possam denegrir a imagem de outrem.

XII - Não aceitar perceber prêmios, presentes ou demais vantagens por conduzir, acelerar ou facilitar interesses de terceiros e sempre incentivar, promover e conduzir os processos com lisura assim como prestar informações prezando pela unicidade e padronização das informações concedidas pelo CREA-PA.

XIII - Não conciliar nem manter relações com organizações de ética duvidosa, que seja conivente ou causadora de fraudes ou delitos, que não aja em conformidade com a Constituição Federal (Demais leis vigentes), que empregue menores, que se utilize de trabalho escravo ou que seja promotora de segregações ou discriminações de qualquer espécie.

## **TÍTULO VII** **Do Regime Disciplinar**

### **CAPÍTULO I** **Dos Deveres**

Art. 24- São **deveres** do empregado:

- I. Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II. Observar as normas legais e regulamentares;
- III. Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- IV. Atender com presteza ao público em geral, prestando às informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
- V. Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- VI. Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio do CREA-PA;
- VII. Guardar sigilo sobre assunto do CREA-PA;
- VIII. Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- IX. Ser assíduo e pontual ao serviço;
- X. Tratar com urbanidade as pessoas;
- XI. Avisar a sua Chefia imediata no dia em que, por doença ou força maior, não puder comparecer ao serviço;
- XII. Ser leal à instituição;
- XIII. Comunicar sempre ao RH, quando houver mudança de endereço, estado civil, número de dependentes ou demais alterações de seus dados pessoais;
- XIV. Comparecer e assistir a cursos de aperfeiçoamento e treinamento para os quais seja convocado;
- XV. Cumprir a legislação de trânsito quer como motorista, quer como passageiro, em veículos do CREA-PA;
- XVI. Utilizar sempre equipamentos de segurança (EPI) quando necessário.
- XVII. Cumprir o Regulamento de Pessoal.

### **CAPÍTULO II**

#### **Das Proibições**

Art. 25. Ao empregado é **proibido**:

- I. Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II. Retirar-se do local de trabalho sem comunicar ao chefe imediato o lugar aonde se dirige;
- III. Retirar, sem prévia anuência do chefe imediato, qualquer documento ou objeto do CREA-PA;



- IV. Opor resistência injustificada ao andamento de documento, processo, planejamento ou execução de serviço;
- V. Promover manifestação de desapareço nas dependências do CREA-PA;
- VI. Delegar a outra pessoa estranha ao CREA-PA o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou da de seu subordinado;
- VII. Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII. Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;
- IX. Apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e em condições satisfatórias de higiene pessoal;
- X. Fumar nas dependências internas do CREA-PA;
- XI. Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XII. Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem;
- XIII. Receber comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIV. Proceder de forma desidiosa;
- XV. Utilizar pessoal ou recursos materiais do CREA-PA em serviços ou atividades particulares;

## **CAPÍTULO III**

### **Das Responsabilidades**

Art. 26 - O empregado responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 27 - A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao CREA-PA ou a terceiros.

Art. 28 - O empregado será considerado responsável por todos os prejuízos que, nessa condição, causar ao patrimônio do CREA-PA, por dolo ou culpa, após a devida apuração.

Parágrafo Único - A indenização de prejuízo causado ao CREA-PA será previamente comunicada ao empregado e descontada em parcelas mensais, cujo valor não exceda a dez por cento da remuneração bruta, de acordo com o disposto nos arts. 462, §1º e 82, parágrafo único, ambos da CLT.

Art. 29 - O empregado que adquirir materiais em desacordo com disposições legais e regulamentares, será responsabilizado pelo respectivo custo, sem prejuízo das penalidades disciplinares cabíveis.

Art. 30 - O pagamento da indenização a que ficar obrigado não exime o empregado da pena disciplinar em que incorrer.

Art. 31 - A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao empregado, nessa qualidade.

Art. 32 - A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.



Art. 33 - As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 34 - A responsabilidade administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

## CAPÍTULO IV

### Das Penalidades

Art. 35 - São penalidades disciplinares:

- I. Advertência;
- II. Suspensão;
- III. Demissão;

Art. 36 - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o CREA-PA, circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

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

~~Art. 37 – A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 28 incisos I a X, XIV e XV, e em caso de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação, portaria ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.~~

Art. 37 – A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 25, incisos I a X, XIV e XV, e em caso de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação, portaria ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

Art. 38 - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação de proibição constante do artigo 28, incisos XI a XII, além das relacionadas abaixo, não podendo exceder a 30 (trinta) dias (conforme art. 474 da CLT):

- a) ofensa moral contra qualquer pessoa no recinto da repartição;
- b) dar causa à instauração de sindicância, imputando a qualquer empregado infração de que o sabe inocente;
- c) indisciplina ou insubordinação;
- d) impontualidade freqüente;
- e) faltar à verdade, com má fé, no exercício das funções;
- f) obstar o pleno exercício da atividade administrativa vinculada a que esteja sujeito o empregado;
- g) deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as normas a que esteja sujeito;
- h) deixar, por condescendência, de punir subordinado que cometeu infração disciplinar ou, se for o caso, de levar o fato ao conhecimento da autoridade superior;



- i) fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade, como testemunha ou perito, em processo disciplinar;
- j) deixar de atender nos prazos legais, sem justo motivo, sindicância ou negligenciar no cumprimento das obrigações concernentes;
- l) exercer, mesmo fora das horas de expediente, funções em entidades privadas que dependam, de qualquer modo, de seu Setor.

Parágrafo Único – Será punido com suspensão de até 07 (sete) dias o empregado que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

Art. 39 - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o empregado não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo Único – O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

## **TÍTULO VIII**

### **Das demissões e justa causa do empregado**

Art. 40 - A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I. Crime contra a Administração Pública;
- II. Abandono de cargo;
- III. Improbidade administrativa;
- IV. Inassiduidade habitual;
- V. Incontinência pública e conduta escandalosa no CREA-PA;
- VI. Insubordinação grave em serviço;
- VII. Ofensa física, em serviço, a empregado ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII. Aplicação irregular de rendas e receitas do Sistema CONFEA/CREA;
- IX. Revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X. Lesão aos cofres do Sistema CONFEA/CREA e dilapidação do patrimônio do Conselho;
- XI. Corrupção;
- XII. Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII. Transgressão do inciso XIII do artigo 28.

§ 1º - Também constituem justa causa para demissão do funcionário aquelas expressas no art. 482 da CLT.

~~§ 2º - Configura-se abandono de cargo a ausência intencional do empregado ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.~~

§ 2º - Configura-se abandono de emprego a ausência injustificada do empregado ao serviço por mais de trinta dias consecutivos ou sessenta dias intercalados no período de um ano. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

§ 3º - Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias intercalados, durante o período de doze meses.

Art. 41 - São circunstâncias que agravam a penalidade:

- I. a premeditação;
- II. a reincidência;
- III. o conluio;
- IV. a continuação;
- V. o cometimento do ato:
  - a) com dissimulação ou outro recurso que dificulte o processo de sindicância;
  - b) com abuso de autoridade;
  - c) durante o cumprimento da pena;
  - d) em público.

Art. 42 - São circunstâncias que atenuam a penalidade:

- I. haver sido mínima a cooperação do funcionário no cometimento da infração;
- II. ter o agente:
  - a) procurado espontaneamente e com eficiência, logo após o cometimento da infração, evitar-lhe ou minorar-lhe as conseqüências ou ter, antes do julgamento, reparado o dano civil;
  - b) cometido à infração sob coação de superior hierárquico a que não podia resistir, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto de terceiros;
  - c) confessado espontaneamente a autoria de infração ignorada ou imputada a outrem;

Art. 43 - A ação disciplinar prescreverá:

- I. em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão;
- 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 contar da data em que o fato se tornou conhecido a qualquer autoridade.

§ 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.~~

§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição.

§4º - Declarado suspenso o prazo prescricional, o mesmo voltará a tramitar a partir do dia em que cessar a suspensão. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)



Art. 44 - Considerar-se-ão fatos graves, atos, transgressões e omissões que resultem em prejuízos ligados a este conselho, podendo alguns deles implicar em demissão por justa causa, de acordo com o art. 482 da CLT, podendo ainda configurar prática de Ato de Improbidade.

Parágrafo único - A demissão por justa causa dos integrantes dos Cargos Efetivos de Carreiras deverá ser precedida de processo administrativo garantido ao empregado o direito ao contraditório e ampla defesa.

Art. 45 - As penalidades disciplinares serão aplicadas:

~~I. pela Gerência imediata a que estiver subordinado o empregado, no caso de advertência verbal e escrita, dando ciência ao R.H.;~~

I. - pela Chefia Imediata a que estiver subordinado o empregado no caso de advertência verbal ou escrita, dando ciência ao RH. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

II. pelo Presidente, nos casos de suspensão ou demissão.

## **TÍTULO IX**

### **Da Apuração de Irregularidades**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições Gerais**

Art. 46 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no CREA-PA é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância e/ou processo administrativo, assegurada ao empregado a ampla defesa.

Art. 47 - As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

§ 1º - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

##### **Da Sindicância**

Art. 48 - A sindicância se destina à investigação de qualquer irregularidade, com o objetivo de esclarecer a natureza, a autoria e as circunstâncias do fato.

~~§ 1º - A autoridade competente designará Comissão de Sindicância, que será composta por três empregados ocupantes de cargos efetivos e será presidida por um destes, todos de superior ou mesmo nível ou de mesmo ou superior nível de escolaridade do investigado.~~

§ 1º - A autoridade competente designará Comissão de Sindicância, que será composta por três empregados ocupantes de cargos efetivos e será presidida por um destes, todos de superior ou mesmo nível de escolaridade investigado.

§ 2º - A comissão será nomeada no prazo de 30 (trinta) dias a contar do conhecimento do fato gerador.



§ 3º - É vedada a participação na comissão de sindicância de qualquer pessoa que tenha algum interesse na causa ou que possua relação de parentesco com o investigado.

§ 4º - A comissão poderá solicitar o auxílio de outros setores, para fornecimento de dados e informações, em caráter sigiloso, pertinentes à investigação.

§ 5º - Todos os atos e procedimentos realizados pela comissão deverão ser consignados em ata e deverão integrar o processo, cujas folhas deverão estar devidamente numeradas e rubricadas.

§ 6º - Havendo necessidade, a comissão poderá solicitar o depoimento de funcionários, que será reduzido a termo, por meio de notificação escrita, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para comparecimento em dia e hora designados.

Art. 49 - Da sindicância poderá resultar:

- I. arquivamento do processo;
- II. aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 dias;

Parágrafo Único – O prazo para conclusão da sindicância e apresentação de relatório conclusivo é de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado uma vez por igual período, mediante justificativa escrita.

Art. 50 - Sempre que o ato praticado pelo empregado ensejar a imposição de penalidade de suspensão, demissão, destituição de cargo em comissão, função comissionada, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

## **CAPÍTULO II**

### **Do Afastamento Preventivo**

Art. 51 - 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 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Único – O afastamento não poderá ser prorrogado.

## **CAPÍTULO III**

### **Do Processo Disciplinar**

Art. 52 – O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de empregado por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 53 – O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três empregados ocupantes de cargos efetivos designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

§ 1º - A Comissão terá como secretário empregado designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º - Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito o cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 54 - A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo Único - As reuniões e as audiências da comissão terão caráter reservado.

Art. 55 - O processo administrativo se desenvolve nas seguintes fases:

- I. Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;
- II. Inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III. Julgamento.

§ 1º - As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

§ 2º - O prazo para a conclusão do processo administrativo não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida uma prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

### **Seção I**

#### **Do Inquérito**

Art. 56 - O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 57 - Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo Único - Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo administrativo.

Art. 58- Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando à coleta de provas, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 59 - É assegurado ao empregado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

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

§ 1º - O presidente da comissão poderá indeferir pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

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



Art. 60 - As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

Parágrafo Único - Se a testemunha for empregado do CREA-PA, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe imediato, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

~~Art. 61 - O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.~~

Art. 61 - O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo permitido à testemunha trazê-lo por escrito. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

§ 1º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.

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

Art. 62 - Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos Arts. 68 e 69.

~~§ 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 promovido à acareação entre eles.~~

§ 1º - No caso de o inquérito conter mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e quando houver divergência entre suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, poderá ser promovida acareação entre eles. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

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

Art. 63 - Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo Único: O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 64 - 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-se-lhe vista do processo na sede do CREA-PA.

§ 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 opor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de (02) duas testemunhas.

Art. 65- O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 66 - 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.

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

Art. 67 - 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.

§ 2º - Para defender o indiciado revel, a autoridade instauradora do processo designará um empregado como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

Art. 68 - 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. 69 – O processo administrativo, com o relatório da comissão, será remetido à autoridade que determinou a sua instauração, para julgamento.

## **Seção II**

### **Do Julgamento**

Art. 70 - No prazo de 20 (vinte) dias contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º - Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

Art. 71 - O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

§ 1º - Reconhecida pela comissão a inocência do empregado, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrário às provas dos autos.

§ 2º - Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o empregado de responsabilidade.

Art. 72 - Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou

parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

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

Art. 73 - Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade julgadora determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do empregado.

Art. 74 - Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo administrativo será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado na repartição.

~~Art. 75 – O empregado que responder a processo administrativo só poderá pedir demissão, ou se aposentar voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada.~~

Art. 75 – O empregado que responder a processo administrativo só poderá pedir demissão, ou se aposentar voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso seja aplicada. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

Art. 76 - Serão assegurados transporte e diárias:

- I. ao empregado convocado para prestar depoimento fora da sede de seu local de trabalho, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;
- II. aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocar da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

### **Seção III**

#### **Da Revisão do Processo**

Art. 77 - O processo administrativo poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

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

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

Art. 78 - No processo de revisão, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 79 - A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos ainda não apreciados no processo originário.

Art. 80 - O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Presidente do CREA-PA.

Parágrafo único – Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 56.

Art. 81 - A revisão correrá em apenso ao processo originário.

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



Art. 82 - A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 83 - Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couberem, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo administrativo.

Art. 84 - O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade.

Parágrafo único - O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias contados do recebimento do processo, no curso do qual a autoridade julgadora poderá determinar diligências.

~~Art. 85 - Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor.~~

Art. 85 - Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, reestabelecendo-se todos os direitos do servidor. (Redação dada pela decisão de diretoria nº035/2009)

Parágrafo único - Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

## **TÍTULO X**

### **Das Disposições Gerais**

Art. 86 - O preenchimento das vagas do Quadro de Pessoal deverá obedecer à disponibilidade orçamentária.

Parágrafo único - A dotação orçamentária para despesa total com pessoal deve obedecer a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº. 101/2000).

Art.87 - O CREA-PA poderá garantir à ex-empregado assistência jurídica em processos cível e criminal, em demandas que envolvam atos praticados no exercício de suas funções, desde que o CREA-PA não figure no pólo contrário da ação.

§ 1º - A parte interessada deve solicitar a assistência jurídica à Diretoria do CREA-PA mediante requerimento justificado.

§ 2º - Cabe à Diretoria de o CREA-PA autorizar a assistência jurídica, após apreciação de requerimento justificado.

§ 3º - Fica assegurado ao CREA-PA o direito de reembolso em caso de condenação.

§ 4º - O disposto no *caput* desse artigo é válido até o limite de cinco anos contados do desligamento do empregado.

Art. 88. - Quando necessário ao melhor andamento das funções e de seus objetivos, o CREA-PA promoverá alteração em seu Plano de Carreira, Cargos e Salários.

§ 1º - Entende-se como necessidade, fundamentalmente:

- I - Adequação aos novos paradigmas de gestão;
- II - Criação ou alteração em unidades organizacionais;

III - Alteração na quantidade ou complexidade das funções exercidas nos cargos.

§ 2º – Toda e qualquer mudança sugerida no Plano de Carreira, Cargos e Salários deverá ser submetida à Diretoria do CREA-PA para aprovação.

## **TÍTULO XI**

### **Das Disposições Finais**

Art. 89 - Este Regulamento foi aprovado pela Diretoria do CREA-PA em 02/02/2009.

Art. 90 - Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se os princípios da analogia, equidade, proporcionalidade e razoabilidade.

Art. 91 – Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 92 – Este Regulamento entra em vigor 30 (trinta dias) após sua aprovação.

**Eng. Civil JOSÉ LEITÃO DE ALMEIDA VIANA**  
**PRESIDENTE DO CREA-PA**