PORTARIA NORMATIVA Nº 03, DE 1º DE SETEMBRO DE 2020.

Institui Regulamento Disciplinar dos empregados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Goiás – CAU/GO e dá outras providências.

O Presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Goiás – CAU/GO, no uso de suas atribuições, consoante ao disposto no art. 35, inciso III, da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, bem como, no art. 150 do Regimento Interno do CAU/GO.

RESOLVE:

REGULAMENTO DISCIPLINAR DOS EMPREGADOS DO CAU/GO

CAPÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS, DEVERES E PROIBIÇÕES

SEÇÃO I

DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º A conduta de todos os empregados desse Conselho reger-se-á, especialmente, pelos seguintes princípios:
I - boa-fé;
II - honestidade;
III - fidelidade ao interesse público;
IV - impessoalidade;
V - dignidade e decoro no exercício de suas funções;
VI - lealdade às instituições;
VII - cortesia;
VIII - transparência;
IX - eficiência;
X - presteza e tempestividade;
XI - respeito à hierarquia administrativa;
XII - assiduidade; e
XIII - pontualidade.

SEÇÃO II

DOS DEVERES

Art. 2º São deveres do empregado do CAU/GO:
I **–** agir com lealdade e boa-fé;

II – comparecer à entidade no horário de trabalho ordinário, executando os serviços que lhe competirem;
III – desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;
IV – guardar sigilo sobre quaisquer assuntos das áreas de atuação;
V – representar a seu chefe imediato sobre todas as irregularidades de que tiver conhecimento e que ocorrerem na Área em que servir, ou às autoridades superiores, quando o chefe imediato não levar em consideração sua representação;
VI – cumprir as ordens superiores, representando, quando forem manifestamente ilegais;
VII – manifestar-se, em quaisquer procedimentos, com respeito, ainda que por escrito;
VIII – atender o público sem preferências pessoais;
IX - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas pelo sigilo;
b) à expedição de certidões requeridas para a defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

X - providenciar para que esteja sempre em ordem, no assentamento individual, as declarações de família e de bens, quando houver;
XI – manter o espírito de cooperação para com os colegas de trabalho;
XII - manter conduta compatível com a moralidade pública;
XIII - tratar com urbanidade os demais empregados e o público em geral, nas relações do serviço prestado pelo CAU/GO;
XIV – zelar pela economia do material do Conselho e pela conservação do que for confiado a sua guarda ou utilização;
XV – apresentar-se convenientemente trajado em serviço ou com uniforme determinado, quando for o caso;
XVI – apresentar, quando solicitado, relatório de suas atividades;
XVII - respeitar a capacidade e as limitações individuais dos usuários dos serviços prestados pelo Conselho, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, preferência política, posição social e quaisquer outras formas de discriminação;
XVIII – não obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas, em decorrência de ações ilegais ou imorais, denunciando sua prática;
XIX - observar os princípios e valores da ética pública;
XX– sugerir providências tendentes à melhoria dos serviços;
XXI – observar neutralidade política e religiosa no exercício de sua função;
XXII - não prestar informações e/ou decisões de processo ético disciplinar a terceiros não pertencentes ao quadro de empregados do Conselho, até o seu trânsito em julgado, sem o devido o procedimento legal, salvo para as pessoas envolvidas no referido processo;
XXIII - não divulgar, comentar e/ou prestar informações pertinentes a processos em andamento no Conselho sem o cumprimento de procedimentos oficiais e/ou a devida autorização do seu Superior, salvo para as partes envolvidas no processo.
XXIV – zelar pelo correto cumprimento do presente Regulamento Disciplinar e normas legais.

Parágrafo único: O descumprimento dos deveres mencionados neste artigo configurará indisciplina, capitulada na alínea “h”, do artigo 482 da CLT, salvo na hipótese dos incisos II e III, que poderá configurar desídia, como prevista na alínea “e”, do artigo 482 da CLT.

SEÇÃO III

DAS PROIBIÇÕES

Art. 3º Ao empregado do CAU/GO é proibido:
I **–** retirar, sem a competente e prévia permissão, qualquer documento ou objeto existente no Conselho;
II **–** entreter -se, durante as horas de trabalho, em atividades estranhas ao serviço;
III **–** deixar de comparecer ao serviço sem causa justificável ou deixar de comparecer, quando convocado, como testemunha ou para simples informações em procedimentos administrativos internos de apuração ou com contraditório;
IV **–** exercer comércio entre os colegas de trabalho;
VI **–** deixar de representar sobre ato ilegal cujo cumprimento lhe caiba;
VII **–** empregar material do serviço público em serviço particular;
VIII **–** firmar contratos de natureza comercial ou industrial com o Conselho;
IX **–** participar da gerência ou administração de empresas que mantenham relações comerciais ou administrativas com o Conselho;
X **–** praticar atos contra a integridade física ou moral das pessoas e praticar atos contra o patrimônio público do CAU/GO;
XI **–** receber qualquer proveito de empresas fornecedoras do Conselho;
XII **–** valer-se de sua qualidade de empregado público para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito;
XIII **–** permitir a pessoas estranhas ao quadro de empregados públicos o desempenho de tarefas próprias do trabalho;
XIV **–** deixar de atender ou retardar o atendimento de solicitações de Comissões de Sindicância ou de processos administrativos disciplinares;
XV **–** representar, formular denúncias infundadas ou abusar do direito de petição;
XVI - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
XVII - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo único – A prática de ato ou desenvolvimento de conduta proibida nas hipóteses genéricas acima, configurará “mau procedimento”, previsto na alínea “b”, do artigo 482 da CLT.

CAPÍTULO II

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 4º O empregado será responsável pelas condutas que venham a ser enquadradas nas hipóteses do artigo 482, da CLT, por qualquer irregularidade que der causa e pelos prejuízos delas resultantes. A responsabilidade administrativa não o exime da responsabilidade civil ou criminal que couber, nem o pagamento da indenização, a que ficar obrigado, o exime da aplicação da pena disciplinar em que incorrer.

§1º A responsabilidade por ato de improbidade administrativa caracteriza-se, especialmente na forma dos artigos 9º, 10 e 11, da Lei 8.429 /92.

§ 2º O empregado que verificar qualquer situação descritas na Lei 8.429 /92, quando do exame de processo ou papéis em que deva opinar ou intervir, deverá comunicar o fato à autoridade imediatamente superior, para que se promova a apuração de responsabilidades.

Art. 5º Serão pessoalmente responsabilizados pelos atos que praticarem, aqueles que, violando dispositivos da legislação vigente, acarretarem, para terceiros, a situação de exercício ou prestação de fato de quaisquer funções ou trabalhos remuneráveis ou não.

CAPÍTULO III

DEFINIÇÕES E PROCEDIMENTOS INICIAIS

Art. 6º - Qualquer irregularidade praticada por empregados do CAU/GO no exercício de suas atribuições profissionais, ou que tenha relação com estas atribuições, na forma das normas legais e administrativas do CAU/BR e CAU/GO, deverá ter sua apuração imediata e poderá resultar na responsabilização administrativa do empregado, mediante a aplicação de uma penalidade disciplinar;
Parágrafo único. Para fins do presente Regulamento, consideram-se empregados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Goiás – CAU/GO os empregados de provimento efetivo em carreira ou de provimento em comissão, sendo, doravante, todos designados "empregados".

Art. 7º - À exceção das irregularidades que tiverem sido objeto de aplicação de advertência, as quais serão informadas ao Presidente do CAU/GO na forma do artigo 9º, §1º, deste Regulamento, as demais irregularidades praticadas por empregados do CAU/GO devem ser comunicadas por meio de denúncia escrita e identificada, direcionada ao Presidente do CAU/GO;

§1º - É obrigação dos superiores hierárquicos relatar as irregularidades administrativas praticadas por empregados sob sua coordenação de que tenham conhecimento.

§2º - Quando o denunciante não for empregado do CAU/GO, deverá informar seu nome completo, CPF e endereço, sob pena de a denúncia não ser admitida.

§3º - Quando a denúncia não cumprir os requisitos previstos no caput e no § 2º deste artigo, for evidente que o fato narrado não configura irregularidade, ou caracterizada a prescrição, nos termos do artigo 142 da Lei nº 8.112/1999, aplicável por analogia, a denúncia será arquivada.

Art. 8º - São penalidades disciplinares:
I - Advertência;
II - Suspensão;
III - Dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
IV - Destituição de emprego em comissão;
V - Destituição de função gratificada.

§1º - A definição pela aplicação de uma ou outra penalidade disciplinar dependerá da natureza, da gravidade da infração e do histórico funcional do empregado.

§2º - O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

§3º - As penalidades previstas nos incisos II, III, IV e V serão aplicadas pelo Presidente do CAU/GO, por escrito, sempre após a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, nos termos deste Regulamento.

Art. 9º - A advertência, que poderá ser verbal ou escrita, será, regra geral, aplicada pelo superior hierárquico do empregado do CAU/GO que constatar ou que tiver ciência de irregularidade praticada por empregado que lhe é subordinado;

§1º - A aplicação de uma advertência deverá ser comunicada por escrito pelo superior hierárquico do empregado ao Presidente do CAU/GO, para simples ciência.

§2º - Quando a aplicação de uma advertência for sugerida por comissão processante de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, nos casos em que instaurada, será aplicada pelo Presidente do CAU/GO, na forma deste Regulamento.

Art. 10º - A suspensão, que não poderá exceder 60 (sessenta) dias, repercutirá no não recebimento de remuneração referente ao período de sua duração;

Art. 11º - A aplicação de qualquer penalidade disciplinar deve ser registrada na ficha funcional do empregado;

§1º - No caso de advertência verbal, o registro será realizado mediante a juntada de documento assinado pelo superior hierárquico do empregado.

§2º - 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 servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

CAPÍTULO IV

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

Seção I

Definições

Art. 12º - À exceção das irregularidades que tiverem sido objeto de aplicação de advertência, as quais poderão ser apuradas pelo superior hierárquico do empregado, na forma do artigo 9º deste Regulamento, as demais irregularidades praticadas por empregados do CAU/GO serão apuradas por meio de:

I - Sindicância, quando:

a) a denúncia não for suficiente para apontar o empregado do CAU/GO que teria cometido irregularidades;

b) a ocorrência de irregularidade não estiver comprovada.

II - Procedimento administrativo disciplinar, quando:

a) em sindicância, ficar comprovada o cometimento de irregularidade grave por parte de empregado do CAU/GO, conforme previsão do artigo 13º, parágrafo único, deste Regulamento;

b) diante dos demais casos de irregularidades praticada por empregados do CAU/GO no exercício de suas atribuições profissionais, ou que tenha relação com estas atribuições;

§ 1º - No caso de a instauração de processo administrativo disciplinar ser precedida pela instauração de sindicância, os autos desta integrarão os do processo disciplinar, como peça informativa de instrução.

§2º - Caso em que o empregado cometer novas irregularidades no curso do processo de sindicância, a Comissão Processante pode apurá-los.

Art. 13º - Da instauração de sindicância poderá resultar:
I - Arquivamento do processo;
II - Aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
III - Instauração de processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único. Se o relatório da comissão processante de sindicância entender que um empregado do CAU/GO cometeu irregularidades que repercutiriam na aplicação das penalidades disciplinares de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, despedida por justa causa, destituição de emprego em comissão ou destituição de função gratificada, deverá ser instaurado processo administrativo disciplinar para apurar as irregularidades perpetradas.

Art. 14º - O processo administrativo disciplinar e a sindicância se desenvolvem nas seguintes fases:
I - Instauração, com a publicação da Portaria do CAU/GO que constituir a comissão;
II - Inquérito administrativo;
III - Julgamento.

Seção II

Instauração e procedimentos iniciais

Art. 15 - A instauração do processo administrativo disciplinar ou da sindicância será realizada pelo Presidente do CAU/GO, por meio de Portaria, após aprovação pelo Plenário do CAU/GO;

Art. 16 - A Portaria que instaurar processo administrativo disciplinar ou sindicância terá também como funções:
I - Designar os 03 (três) membros da comissão processante do processo administrativo disciplinar ou da sindicância, com indicação de seu respectivo Presidente;
II - Delimitar o objeto da apuração, com remissão genérica aos fatos ou ao número do processo que contém a documentação pertinente, sem, porém, mencionar o nome do empregado acusado nem a conduta supostamente irregular;
III - Determinar o prazo de duração dos trabalhos da comissão processante, o qual não poderá exceder 30 (trinta) dias no caso de sindicância, ou 90 (noventa) dias no caso de processo administrativo disciplinar, admitida a prorrogação por igual prazo de forma justificada.

Art. 17 - O Presidente do CAU/GO, de ofício ou a pedido da comissão processante, poderá determinar o afastamento preventivo do empregado do CAU/GO acusado a fim de que não venha a influir na apuração das irregularidades, sem prejuízo da sua remuneração;

§ 1º - O afastamento será de até 90 (noventa) dias, prorrogável por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo administrativo disciplinar ou sindicância.

§ 2º - O afastamento será determinado por meio de Portaria, a qual não citará o nome do empregado do CAU/GO acusado e afastado, mas apenas o número de sua matrícula e/ou outras informações que permitam sua identificação.

§ 3º - O empregado do CAU/GO acusado e afastado deverá ser notificado, de acordo com as regras previstas para a sua notificação, conforme artigo 34.

Seção III

Comissão processante

Art. 18 - A comissão processante do processo administrativo disciplinar ou da sindicância será composta por 03 (três) membros designados pelo Presidente do CAU/GO, os quais devem ser empregados efetivos que não estejam em período de experiência;

§1º - O Presidente da comissão deve ocupar emprego efetivo superior ou de mesmo nível do empregado do CAU/GO acusado, ou, ainda, ter nível de escolaridade igual ou superior ao dele.

§2º - Após a comissão estar formalmente designada, o seu Presidente nomeará um secretário, preferencialmente membro da comissão, o qual será responsável pela redação das atas das reuniões da comissão.

§3º - Não poderá fazer parte da comissão, nem a secretariar, o empregado do CAU/GO que:
I - Seja impedido ou suspeito, nos termos do Código de Processo Civil;
II - Seja autor da denúncia;
III - Seja cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau do empregado do CAU/GO acusado ou do autor da denúncia; e
IV - Tenha, no âmbito de processo administrativo disciplinar, participado de comissão de sindicância sobre as mesmas irregularidades.

§ 4º - A recusa injustificada e imotivada em participar da comissão, sujeitará o empregado do CAU/GO à aplicação de sanção disciplinar.

§ 5º - Sempre que o Presidente do CAU/GO reputar necessário, de ofício ou a pedido da própria comissão, um ou alguns dos membros da comissão dedicarão tempo integral aos seus trabalhos.

Art. 19 - A comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, promovendo todos os atos que reputar necessários para a coleta de provas.

§ 1º - A comissão deverá assegurar sigilo às informações a que tiver acesso no exercício de seus trabalhos.

§ **2º** - A comissão deverá assegurar o exercício do contraditório e da ampla defesa por parte do empregado do CAU/GO acusado.

CAPÍTULO V

FASE DO INQUÉRITO ADMINISTRATIVO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR OU DA SINDICÂNCIA

Seção I

Início da fase de inquérito administrativo

Art. 20 - A fase do inquérito administrativo compreende a instrução, a defesa e o relatório;
Parágrafo único. As disposições desta Seção aplicam-se no que couber à sindicância administrativa.

Art. 21 - Assim que a comissão iniciar seus trabalhos, comunicará o Presidente do CAU/GO e enviará notificação prévia ao empregado do CAU/GO acusado, informando-o da instauração da sindicância ou do processo administrativo disciplinar e enviando-lhe cópia dos autos ou informando-lhe estarem estes à sua disposição para consulta;

§ 1º - A notificação prévia indicará o objeto da apuração, mas não há necessidade de que informe exatamente quais fatos serão apurados.

§ 2º - A notificação prévia deverá informar o direito do empregado do CAU/GO acusado de acompanhar o processo, pessoalmente ou por intermédio de procurador devidamente constituído.

§ 3º - A critério da comissão processante, a notificação prévia também poderá servir para intimar o empregado do CAU/GO acusado para apresentar, no prazo de 05 (cinco) dias úteis ou outro a ser definido pela comissão, o rol de testemunhas a serem ouvidas e para requerer a produção de provas tidas como indispensáveis à elucidação dos fatos.

Seção II

Instrução

Art. 22 - Durante a instrução do processo, a comissão processante poderá adotar quaisquer medidas que repute necessárias para elucidar os fatos, tais como a oitiva de testemunhas, a realização de acareações, a realização de investigação *"in loco"* e a consulta a peritos;

§1º - Preferencialmente, o interrogatório do empregado do CAU/GO acusado será realizado, sendo que este deverá ser intimado com a antecedência mínima de 03 (três) dias úteis em relação à data de realização do interrogatório.

§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.

§3º - Caso a comissão processante deseje ouvir testemunhas, a oitiva destas deverá ocorrer antes do interrogatório do empregado do CAU/GO acusado, sendo que estas deverão ser intimadas com a antecedência de 03 (três) dias úteis em relação à data de realização da oitiva.

§4º - O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§5º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§6º - Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

§ 7º - É assegurado ao empregado do CAU/GO acusado o direito de solicitar a produção de provas, sendo que o presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

Art. 23 - Concluída a instrução processual, a comissão processante deverá fazer constar em ata o encerramento da fase instrutória, sendo que, caso conclua pelo cometimento de irregularidades por parte do empregado do CAU/GO acusado, deverá, ainda, emitir um "termo de indiciação", no qual deverá apontar os fatos ilícitos a ele imputados, bem como as provas correspondentes e o respectivo enquadramento legal.

Seção III

Defesa

Art. 24 - Concluída a fase de instrução e realizada a indiciação, a comissão processante citará o empregado do CAU/GO indiciado para apresentar defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias úteis;

§1º - O mandado de citação será expedido pelo Presidente da comissão processante.

§2º - Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias úteis.

§3º - O mandado de citação será, preferencialmente, entregue pessoalmente ao empregado do CAU/GO indiciado em duas vias, uma das quais será anexada ao processo com a sua assinatura.

§4º - No caso de recusa do empregado do CAU/GO indiciado que for citado pessoalmente em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 2 (duas) duas testemunhas.

§5º - Diante da impossibilidade de o empregado do CAU/GO indiciado ser citado pessoalmente, será citado por outros meios, na forma prevista no artigo 34.

§6º - As disposições desta Seção aplicam-se no que couber à sindicância administrativa.

Art. 25 - Considerar-se-á revel o empregado do CAU/GO 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 empregado do CAU/GO indiciado que for revel, o Presidente do CAU/GO designará um empregado como defensor dativo, que deverá, preferencialmente, ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

Seção IV

Relatório

Art. 26 - Após efetuar todas as diligências necessárias e, no caso de ocorrência de indiciação, analisar a defesa escrita, a comissão apresentará relatório final, o qual deverá ser minucioso e conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado do CAU/GO acusado;

§ 1º - Caso seja reconhecida a responsabilidade do empregado do CAU/GO acusado, o relatório indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido.

Art. 27 - Após elaborar o relatório final, a comissão processante encerrará os seus trabalhos.

CAPÍTULO VI

JULGAMENTO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR OU DA SINDICÂNCIA

Art. 28 - O processo administrativo disciplinar ou a sindicância, com o relatório da comissão, será remetido ao Presidente do CAU/GO, para julgamento, dentro do prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º - O julgamento fora deste prazo não implica nulidade do processo.

§ 2º - Se o relatório de comissão de sindicância sugerir a aplicação das penalidades disciplinares de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, despedida por justa causa, destituição de emprego em comissão ou destituição de função gratificada, o Presidente do CAU/GO, ao invés de proferir o julgamento, obrigatoriamente instaurará processo administrativo disciplinar, conforme previsto no artigo 13º, parágrafo único.

§ 3º - Verificada a ocorrência de vício insanável, o Presidente do CAU/GO declarará a nulidade do processo administrativo disciplinar ou da sindicância, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo ou sindicância.

Art. 29 - O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos, caso em que o Presidente do CAU/GO poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o empregado do CAU/GO de responsabilidade.

Parágrafo único. Quando a infração estiver capitulada como crime, o Ministério Público e/ou a autoridade policial serão notificados para a adoção das providências cabíveis.

CAPÍTULO VII

REVISÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR OU DA SINDICÂNCIA

Art. 30 - A sindicância e o processo administrativo disciplinar poderão ser revistos a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do empregado do CAU/GO punido ou a inadequação da penalidade aplicada;
§ 1º - O pedido de revisão deve ser formulado por escrito, sendo direcionado ao Presidente do CAU/GO.

§ 2º - Quando não estiverem comprovados os fatos ou circunstâncias novas, o pedido de revisão será arquivado, sendo que a simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

§ 3º - Quando o pedido de revisão for admitido, será constituída comissão revisora para analisá-lo.

§ 4º - A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Art. 31 - Aplica-se à constituição e aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos relativos à comissão do processo disciplinar.

§ 1º - A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos, prorrogável de forma justificada.

§ 2º - Após a comissão revisora concluir seus trabalhos, o julgamento do pedido de revisão caberá ao Presidente do CAU/GO, dentro do prazo de 10 (dez) dias, prorrogável de forma justificada.

Art. 32 - Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do empregado do CAU/GO, exceto em relação à destituição de emprego em comissão, que será convertida em exoneração, e à destituição de função gratificada, que será convertida em destituição de ofício pelo Presidente do CAU/GO.

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

CAPÍTULO VIII

REGRAS PROCESSUAIS E PROCEDIMENTOS FINAIS

Art. 33 - A contagem dos prazos será realizada em dias úteis, quando se relacionarem a notificações enviadas ao empregado do CAU/GO indiciado ou a terceiros, ou em dias corridos, quando se relacionarem a atos a serem praticados pela comissão processante ou pela autoridade julgadora, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

Parágrafo único. Fica prorrogado para o primeiro dia útil seguinte o prazo vencido em dia em que não haja expediente no CAU/GO.

Art. 34 - A notificação do empregado do CAU/GO acusado/indiciado ou de terceiros poderá ser efetuada por via postal com aviso de recebimento, por ciência pessoal no processo, por ciência escrita em audiência, por intermédio de agente de fiscalização do CAU/GO, por meio de ciência eletrônica no Sistema de Informação e Comunicação dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo (SICCAU), por meio de correio eletrônico ou de outro meio que assegure a certeza da ciência das partes ou de terceiros, observadas as peculiaridades relativas à citação do empregado do CAU/GO acusado para apresentar defesa, nos termos do artigo 24, §4º.
Parágrafo único. Frustrados os meios de notificação previstos no *"caput"* deste artigo, a notificação deverá ser efetuada por meio de edital a ser divulgado pelo período de 15 (quinze) dias em veículo de comunicação do CAU/GO, ou em jornal com circulação em Goiás, ou no Diário Oficial da União, do Estado, ou do Distrito Federal, ou em outro meio que amplie as possibilidades de conhecimento por parte do notificado, desde que não fira o sigilo do processo administrativo disciplinar ou da sindicância.

Art. 35 - As irregularidades processuais que não constituírem vícios substanciais insanáveis, insuscetíveis de influir na apuração da verdade ou na decisão a ser proferida, não lhe determinarão a nulidade.

Art. 37 - Aplica-se por analogia a este Regulamento, no que couber, as disposições da Lei 8.112/1990, Lei 9.784/1999 e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Art. 38 - Esta Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

ARNALDO MASCARENHAS BRAGA:07131526134

Assinado de forma digital por ARNALDO MASCARENHAS BRAGA:07131526134
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, ou=RFB e-CPF A1, ou=VALID, ou=AR ONE, ou=20867825000115, cn=ARNALDO MASCARENHAS BRAGA:07131526134
Dados: 2020.09.02 08:28:27 -03'00'

Arnaldo Mascarenhas Braga
Presidente do CAU/GO