



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

RESOLUÇÃO CREMERO Nº SEI-6, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2025

Institui e regulamenta o Regime Disciplinar e as Comissões de Sindicância e Processo Disciplinar que se aplicam a todos os colaboradores no âmbito do Conselho Regional de Medicina do Estado de Rondônia.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso das atribuições que lhe confere a letra “j”, do artigo 15, da Lei nº 3.268 de 30 de setembro de 1957, combinado com o artigo 7º e parágrafo 1º, do regulamento aprovado pelo decreto nº 44.045 de 19 de julho de 1958, bem como as atribuições previstas no Regimento Interno do CREMERO e;

RESOLVE:

Capítulo I - Das Disposições Preliminares

Art.1º. Dispor sobre o regime disciplinar dos empregados desta autarquia, bem como instituir a Comissão Apuradora de Processo Administrativo Disciplinar.

Das Definições

Art. 2º. Trata das definições da Resolução:

- I. Ato Omissivo** - é a não realização de um comportamento exigido que o agente tenha a possibilidade e/ou o dever de praticar;
- II. Ato Comissivo** - é aquele que se realiza mediante ação ou que se perpetua como o resultado da omissão;
- III. Acreação** - é uma medida que deve ser tomada quando houver divergência entre depoimentos, cabendo ao presidente da Comissão Apuradora deixar claro aos depoentes que um não podem intervir no pronunciamento do outro;
- IV. Autoridade** - é o agente público detentor de cargo com competências e atribuições definidas em Estatuto, Regimento ou outro normativo superior ou equivalente;
- V. Citação** – é o ato através do qual dar-se-á ciência formal da acusação que é imputada ao investigado, ou ao seu representante legal, desde que detentor da outorga deste poder, estabelecendo prazo para a formulação de defesa e esclarecendo que, não sendo ela oferecida



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
no prazo legal, a consequência imediatamente resultante é a declaração revelia (Vide art. 238, da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil);

VI. Comissão apuradora – é o grupo formado de pessoas designadas por instrumento próprio, incumbido de promover a apuração de atos e/ou fatos, sob a presidência de um de seus membros, nos moldes desta resolução;

VII. Compromisso – Ato formal pelo qual uma pessoa, arrolada como testemunha em Processo Administrativo Disciplinar (PAD), assume a obrigação de relatar os fatos com veracidade e imparcialidade. No ato de compromissar-se, a pessoa é advertida sobre as consequências legais do falso testemunho (vide art. 342 do Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal), de sua condição de não interessada na causa e da inexistência de impedimentos, suspeições ou proibições legais (vide arts. 206 e 207 do Decreto Lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941- Código de Processo Penal), bem como da vedação de manifestar apreciações pessoais sobre os fatos (vide art. 213 do Decreto Lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941), devendo a tomada de compromisso ser reduzida a termo;

VIII. Culpa - Conduta voluntária que, por inobservância do dever de cuidado objetivo, produz um resultado irregular ou ilícito, ainda que não desejado, mas que era previsível e poderia ter sido evitado com a atenção devida. A culpa se manifesta nas modalidades de imprudência, negligência ou imperícia, conforme o Art. 18, inciso II, do Código Penal:

a) **Imprudência:** Caracteriza-se pela ação precipitada e sem cautela, agindo com risco desnecessário. b) **Negligência:** Consiste na omissão ou na ausência de precaução, quando a conduta devida era esperada e não foi adotada. c) **Imperícia:** Revela-se pela falta de aptidão técnica, conhecimento ou destreza para o exercício de função, arte ou profissão, culminando na prática do ato danoso;

IX. Depoimento/Testemunho – é o ato praticado pelo investigado ou por outras pessoas, sem interesse na causa e que deve ser declarada quando da audiência, e constando em ata, ser compromissada com a busca da verdade;

X. Defesa - Conjunto de atos e estratégias processuais, garantido ao empregado investigado, para apresentar argumentos, produzir provas, requerer diligências, impugnar acusações e contraditar elementos de prova, visando à proteção de seus direitos e interesses e ao esclarecimento dos fatos, em observância aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa;

XI. Decisão Final – É o ato administrativo motivado que encerra o Processo Administrativo Disciplinar (PAD), proferido pelo Presidente do CREMERO ou pela autoridade competente designada, culminando na absolvição ou na aplicação de sanção disciplinar ao empregado investigado;



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

XII. Dolo - É a conduta praticada por agente que quis o resultado ou que mesmo sem desejá-la, assumiu o risco de sua produção, ou “aceita-o, se ele ocorrer”. É à vontade de realizar o tipo, a descrição da conduta proibida, é a consciência e vontade de realizar o tipo objetivo do delito / irregularidade (vide inciso I, art. 18 do Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal);

XIII. Empregados Públicos – são integrantes do quadro de pessoal do CRM/RO, detentores de cargos do quadro efetivo ou de cargo de livre provimento;

XIV. Impedimento – é o preenchimento da condição do art. 144 do Código de Processo Civil;

XV. Improbidade - é o ato praticado por agente público (art. 9º, 10º e 11º da Lei nº 8.429/92) que: **a)** importe no enriquecimento ilícito auferido por qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida, em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades mencionadas no art. 9º da Lei nº 8.429/92. **b)** cause lesão ao erário, por ação ou omissão dolosa ou culposa, ensejando a perda patrimonial, o desvio, a desapropriação, o mal barateamento ou a dilapidação dos bens ou haveres das entidades. **c)** atente contra os princípios da administração pública, por ato de omissão ou comissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições, e, notadamente, pratique ato visando fim ilícito, delituoso ou proibido em normativos do Conselho; retarde ou deixe de praticar, indevidamente, ato de ofício; não guarde sigilo de fato ou circunstância de que possui ciência, em razão das atribuições; negue publicidade aos atos oficiais; revele ou permita que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, teor de medida política e/ou administrativa e/ou econômica capaz de afetar preço de mercadoria, bem ou serviço, além de outras condutas definidas em lei;

XVI. Intimação – é a comunicação de atos processuais, feita em 02 (duas) vias (comparecimento em audiência, apresentação ou produção de peças) às testemunhas, aos declarantes, aos investigados e aos peritos, dispensada a sua realização quando em audiência e consignada em ata;

XVII. Instauração – é o ato de constituir Comissão Apuradora praticado pelo Presidente do CRM/RO, para apurar autoria e/ou participação em determinado ato passível de penalidade;

XVIII. Instalação – é o efetivo início dos trabalhos pela comissão apuradora, conforme regulamentado;

XIX. Instrução – É a fase processual do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) conduzida pela Comissão Apuradora, destinada à exaustiva apuração dos fatos, mediante a coleta, produção e análise de todas as provas pertinentes (documentais, testemunhais, periciais, entre outras). Seu objetivo é o completo esclarecimento das circunstâncias da suposta



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
irregularidade funcional, a fim de subsidiar, de forma fundamentada, a elaboração do relatório final a ser submetido à decisão do Presidente do CREMERO;

XX. Julgamento - é o ato solene e motivado, proferido pelo Presidente do CREMERO ou autoridade competente, que encerra o Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Consiste na análise do relatório final da Comissão Apuradora e demais elementos dos autos, resultando na absolvição ou na imposição de sanção disciplinar ao empregado investigado;

XXI. Legislação Aplicada ao Processo Interno de apuração - além do que estabelece esta resolução, e desde que não lhe seja contrário ou diverso, os demais procedimentos regulamentares do CRM/RO e, na omissão, a legislação afim por analogia;

XXII. Não é obrigada a depor – A testemunha não é obrigada a depor de fatos: **a)** que lhe acarretem grave dano, bem como ao seu cônjuge e aos seus parentes consanguíneos ou afins, em linha reta, ou na colateral em segundo grau; **b)** a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo. (art. 448 do Código de Processo Civil – CPC);

XXIII. Procedimento Interno de apuração – é o procedimento que objetiva a apuração de atos e/ou fatos indicativos de repetidas transgressões disciplinares, irregularidades e/ou ilegalidades, que poderá ser de âmbito interno ou externo, conforme a qualidade do agente, nos moldes do Regulamento de Pessoal;

XXIV. Princípio da Verdade Real - consiste na busca da reprodução fiel para o processo dos fatos e circunstâncias ocorridos no caso concreto, tanto quanto possível e dentro das limitações legais;

XXV. Prazo - é o espaço de tempo fixado para prática e/ou cumprimento de atos, sendo, para aqueles praticados no processo, contados do primeiro dia útil seguinte ao dia da juntada da notificação aos autos e, para a contagem de punição, inclusive este dia;

XXVI. Relatório Preliminar – é o documento processual elaborado pela Comissão que descreve o ato e/ou fato sob apuração, determinando-lhe a autoria e/ou participação, tipificando a conduta do(s) investigado(s), conforme verificado na instrução, sugerindo pela absolvição ou pelo indiciamento. O resultado da investigação feita pela Comissão, após ser juntado aos autos, será entregue à Autoridade Julgadora, visando subsidiá-lo na prolação da decisão;

XXVII. Relatório Final – é o documento elaborado pela Comissão Apuradora após o prazo destinado à apresentação da defesa, que descreve o ato e/ou fato sob apuração, determinando a autoria e/ou participação do(s) investigado(s), conforme verificado na instrução, e tipificando a conduta do(s) investigado(s), conforme verificado na instrução e análise das provas e contraditório, sugerindo a absolvição ou punição, indicando a



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
responsabilização, pena e prejuízo monetário. Depois de juntado aos autos, o documento será entregue ao Presidente do CRM/RO, visando fundamentá-lo no julgamento do Procedimento Interno de Apuração, resultando na absolvição ou punição do funcionário / investigado;

XXVIII. Recurso - é o Instrumento processual de que dispõe o empregado que se sentir prejudicado pela decisão final em Processo Administrativo Disciplinar (PAD), para solicitar o reexame da matéria à autoridade hierarquicamente superior, com o objetivo de reformar, anular, complementar ou integrar o ato decisório;

XXIX. Reincidência Administrativa - Caracteriza-se pela prática de nova infração disciplinar por empregado que já tenha sido definitivamente sancionado, por decisão administrativa transitada em julgado, sendo a nova infração da mesma natureza ou de natureza diversa da precedente;

XXX. Sindicância - é o procedimento investigativo de caráter preliminar que precede a abertura de processo formal, realizado para apurar fatos, condutas ou denúncias de irregularidades;

XXXI. Suspeição - é o preenchimento da condição do art. 145 do Código de Processo Civil;

XXXII. Testemunha - é toda pessoa conhecedora do ato e/ou fato sob averiguação, convidada pela Comissão Apuradora, ou indicada pelo(s) investigado(s), a depor acerca do que couber quanto aos fatos sob apuração, ouvidas em depoimento sempre separadamente uma das outras, respeitado o direito da presença do advogado do denunciado neste ato, inclusive com sua intimação prévia e a do denunciado;

XXXIII. Tipificação - é a relação de adequação entre o fato e/ou ato natural e o tipo, ou seja, é o enquadramento da conduta do agente aos preceitos legais, administrativos e regulamentares vigentes à época do fato e/ou da prática do ato sob apuração;

Capítulo II - Dos Deveres e Proibições

Art. 3º - São deveres do empregado:

- I. Exercer com zelo, dedicação, agilidade e proatividade as atribuições do cargo;
- II. Ser leal ao Conselho e às instituições públicas a que servir;
- III. Observar as normas legais e regulamentares pertinentes às suas atividades e ao funcionamento da Autarquia;



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

- IV. Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais, e fazê-lo com respeito;
- V. Atender com respeito e presteza aos médicos, ao público em geral, e às requisições de informações ou certidões necessárias à defesa de direitos ou esclarecimento de situações, ressalvadas aquelas protegidas por sigilo;
- VI. Levar ao conhecimento da autoridade superior, ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração, as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- VII. Zelar pela economia de material e pela conservação do patrimônio público do CREMERO;
- VIII. Manter estrito sigilo sobre as informações da Autarquia classificadas como restritas ou sigilosas, em conformidade com a Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI), e sobre todos os dados pessoais a que tiver acesso, observando as disposições da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) e demais regulamentações pertinentes;
- IX. Manter conduta compatível com a moralidade administrativa e os princípios éticos aplicáveis à Administração Pública;
- X. Ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI. Tratar com urbanidade e cordialidade todas as pessoas;
- XII. Cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde no trabalho;
- XIII. Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder de que tenha conhecimento;
- XIV. Manter seus dados cadastrais atualizados;

Parágrafo Único. A representação de que trata o inciso XIII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

Das Proibições

Art. 4º - Ao empregado é proibido:



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

- I. ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II. retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da autarquia;
- III. recusar fé a documentos públicos;
- IV. opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução de serviço;
- V. promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da autarquia;
- VI. cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias, devidamente justificadas;
- VII. coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiareem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII. manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;
- IX. valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X. receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XI. aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro sem prévia autorização legal;
- XII. praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XIII. proceder de forma desidiosa;
- XIV. utilizar pessoal ou recursos materiais da autarquia em serviços ou atividades particulares;
- XV. cometer a pessoa estranha à autarquia, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- XVI. exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XVII. recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Capítulo III – Das Fases do Processo Administrativo Disciplinar



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 5. O Procedimento Interno de Apuração do PAD compõe-se das seguintes fases:

- I. Nomeação da Comissão Apuradora;
- II. Instauração dos trabalhos da Comissão Apuradora;
- III. Defesa e instrução processual;
- IV. Relatório final da Comissão Apuradora;
- V. Julgamento pelo Presidente do CREMERO;
- VI. Recurso;
- VII. Decisão Final da Diretoria do CREMERO;

Art. 6. O prazo para conclusão do Processo de Apuração do PAD pela Comissão Apuradora é de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data da instauração dos trabalhos da comissão apuradora, iniciando com a Instauração dos trabalhos da Comissão Apuradora, fase de defesa, instrução e apresentação do relatório final da comissão ao Presidente do CREMERO.

Art. 7. É admissível a prorrogação do prazo de apuração, por igual período, em caráter excepcional, por solicitação do presidente da Comissão Apuradora dirigido à autoridade que nomeou a Comissão. O pedido deverá ser motivado e justificado, apresentado com antecedência mínima de até 03 (três) dias do término do prazo.

Capítulo IV - Composição da Comissão Permanente e da Comissão Apuradora do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 8. Será designada, mediante Portaria da Presidência do CREMERO, Comissão Permanente, que será integrada por 9 (nove) membros escolhidos dentre empregados públicos de carreira.

Art. 9. A Comissão Apuradora será composta por 3 (três) membros, dentre eles um Presidente e um Secretário, nomeados por Portaria da Presidência, dentre os integrantes da Comissão Permanente.

Art. 10. Portaria deverá constar, obrigatoriamente, sob pena de nulidade da instauração: o nome e a qualificação das pessoas indicadas para compor a Comissão Apuradora, a indicação do procedimento administrativo, com a numeração que lhe é própria, que tenha como objeto o(s) ato(s) e/ou fato(s) a ser(em) apurado(s), objetivando a ampla defesa e exercício do contraditório, bem como o prazo para a conclusão dos trabalhos.

Art. 11. Só poderão ser membros da Comissão aqueles que não tenham sido punidos em Processo Administrativo Disciplinar, observado o prazo de reabilitação.

Art. 12. A Comissão exercerá sua investigação com independência e imparcialidade, assegurando o sigilo e a busca da verdade real, necessária à elucidação do fato.

Art. 13. Os membros da Comissão deverão guardar estrita observância das disposições legais, estatutárias, regimentais e regulamentares vigentes, quanto ao Procedimento Interno de Apuração que forem de suas responsabilidades.



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 14. Os funcionários impedidos, suspeitos, proibidos ou que venham se enquadrar em alguma dessas situações, não poderão ser indicados para constituírem a Comissão ou, se o forem, deverão solicitar seu afastamento, evitando qualquer suspeita acerca da idoneidade.

Capítulo V – Do Procedimento de Sindicância

Art. 15. O Procedimento Interno de Apuração é iniciado a partir da denúncia ou comunicação de suposta irregularidade funcional que chega a conhecimento do CREMERO.

Parágrafo Único. O Presidente do CREMERO, ao receber a denúncia, determina a abertura da sindicância e nomeia a Comissão Apuradora, nos termos dos artigos 8º, 9º e 10, desta Resolução.

Art. 16. Nesta fase, a comissão apuradora deve iniciar a coletar informações e provas para determinar a materialidade e autoria da denúncia. Isso pode incluir a oitiva de testemunhas e a análise de documentos.

Art. 17. A Comissão, após a apuração, deve emitir um relatório conclusivo com uma das seguintes sugestões:

- I. Propor arquivamento, quando ausente indício de materialidade e autoria da denúncia;
- II. Presentes indícios de autoria e materialidade, a Comissão Apuradora poderá:
 - a. Propor Termo de ajustamento de Conduta (TAC), nas infrações de menor potencial, conforme art. 19, §2º, desta Resolução; ou
 - b. Propor abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Art. 18. Com o relatório de sindicância, o Presidente do CREMERO decidirá pelo arquivamento, proposição de TAC ou instauração de PAD, encaminhando o processo para o devido procedimento.

Capítulo VI – Do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

Art. 19. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é o ato jurídico pelo qual o agente público do CRM/RO, em regra, reconhecendo implicitamente que sua conduta ofende ou pode ofender interesse ético individual ou coletivo, assume, perante órgão público legitimado, o compromisso de eliminar a ofensa ou o risco, por meio da adequação de seu comportamento às exigências legais, mediante formalização de termo.

§1º. O TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos de menor potencial ofensivo.

§2º. Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo, para fins desta Resolução, a conduta punível com a penalidade de advertência. Portanto, quando o caso sugerir majoração dessa penalidade, esse instrumento não poderá ser utilizado.

§3º. O TAC somente será celebrado quando o investigado:



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

- I. Não tenha registro vigente de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais;
- II. Não tenha firmado TAC nos últimos 2 (dois) anos, contados desde a publicação do instrumento; e
- III. Tenha ressarcido, ou se comprometido a ressarcir, eventual dano causado à Administração Pública.

Art. 20. Por meio do TAC o agente público interessado se compromete a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente.

Art.21. A celebração do TAC será realizada pela autoridade competente para instauração do respectivo procedimento administrativo disciplinar.

Art. 22. A proposta para celebração de TAC poderá ser feita de ofício pela autoridade competente para a instauração do processo administrativo disciplinar ou ser sugerida pela comissão responsável pela sua condução ou, ainda, constar de pedido do agente público interessado.

Art. 23. Caso o agente público não aceite por qualquer motivo celebrar o TAC, a autoridade competente instaurará de imediato o processo administrativo disciplinar. Por outro lado, recebida a resposta afirmativa do agente público - investigado, celebrar-se-á o Termo de Ajustamento de Conduta a ser assinado por ambos, contendo, a qualificação do agente público envolvido, os fundamentos de fato e de direito para sua celebração, a descrição das obrigações assumidas, o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações e a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

Art. 24. O descumprimento dos termos e condições no TAC implicará a instauração do processo administrativo disciplinar (PAD).

Art. 25. O extrato do TAC será publicado em boletim interno ou no Diário Oficial da União, contendo, ao menos, o número do processo, o nome do servidor celebrante e a descrição genérica do fato e registrado nos assentamentos funcionais.

Capítulo VII – Do Afastamento Preventivo

Art. 26. Como medida cautelar e a fim de que o empregado público não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar, a qualquer momento, o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

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

Capítulo VIII - Da Instauração do Processo Administrativo Disciplinar e Instrução



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 27. Decidindo o Presidente do CRM pela instauração do Processo Administrativo Disciplinar (PAD), conforme art. 18 desta Resolução, os autos serão devolvidos a Comissão Apuradora para o devido processamento.

§ 1º Após a citação formal do empregado investigado, este terá o prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do efetivo recebimento da citação, para a apresentação de sua defesa escrita.

§ 2º O ônus da prova do não recebimento da citação recairá sobre o(s) investigado(s).

§3º O mandado de citação deverá conter obrigatoriamente:

- I. o nome completo do denunciado;
- II. o endereço residencial ou profissional do denunciado e posto de trabalho;
- III. finalidade da citação, bem como a menção do prazo e local para apresentação da defesa, podendo ser por meio eletrônico;
- IV. Ressalva que a não apresentação de defesa no prazo ofertado ensejará a decretação de revelia, com consequente nomeação de defensor dativo.

§4º Para defender o revel, a autoridade instauradora do processo designará um servidor 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.

§5º A Citação inicial, poderá ser realizada em qualquer lugar em que se encontre o processado e será realizada:

- I. por aplicativos de mensagens ou por correspondência eletrônica, desde que sejam adotadas medidas para atestar a autenticidade do número telefônico ou do endereço eletrônico, bem como a identidade do destinatário do ato processual;
- II. pelos Correios ou outra empresa equivalente, com comprovação de recebimento.
- III. por servidor do CRM, quando possível, com comprovação de recebimento ou certidão de recusa,
- IV. por Carta Precatória;
- V. por edital, quando frustradas as hipóteses anteriores.

Art. 28. Ao apresentar a defesa, o investigado deverá juntar as provas que possuir e arrolar testemunhas. Na mesma ocasião, se for o caso, deverá requerer a produção de prova pericial, já indicando os quesitos.

Art. 29. Em até 10 (dez) dias do recebimento da defesa, a Comissão deverá, se for o caso, nomear



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
perito para apresentar laudo pericial em 10 (dez) dias contados da sua nomeação.

Art. 30. Se não for pedida a prova pericial, a Comissão deverá, em até 10 (dez) dias do recebimento da defesa escrita, providenciar a oitiva das testemunhas indicadas pela Comissão apuradora, pela defesa e o depoimento pessoal do processado, nessa ordem.

§1º Havendo pedido de perícia, o prazo do *caput* contar-se-á da data da apresentação do laudo pericial.

§2º Após as oitivas e interrogatório, a Comissão Apuradora encaminhará concederá prazo de 10 (dez) dias ao investigado para apresentação de suas alegações finais.

§3º Após, os autos devem ser encaminhados à área jurídica do Conselho, a fim de verificar a existência ou não de irregularidades processuais.

Capítulo IX – Do Relatório Final no PAD pela Comissão Apuradora

Art. 31. Após o parecer jurídico de regularidade processual, a Comissão Apuradora elaborará detalhado relatório final, em que serão resumidas as peças principais dos autos, serão mencionadas as provas colhidas e informando-se, então, juízo no sentido da inocência ou da responsabilidade do investigado.

Art. 32. O Relatório Final deverá conter também:

- a) o nome do(s) indiciado(s) e qualificações;
- b) o elenco das acusações;
- c) análise das razões da defesa;
- d) exposição dos fatos apurados durante a instrução;
- e) indicação das provas que levaram ao convencimento, e
- f) Indicar a falta disciplinar cometida e a penalidade correspondente.

§1º Na indicação da sanção, a Comissão Apuradora deverá levar em consideração a natureza e a gravidade da infração, os danos por ela causados, as circunstâncias atenuantes e agravantes, bem como a reincidência.

§2º As penalidades compreendem:

I - Advertência: aplicável em caso de faltas leves;

II - Suspensão: aplicável em caso de faltas médias ou reincidência em faltas leves;

III - Rescisão do contrato de trabalho por justa causa: aplicável em caso de faltas graves ou



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
reincidência.

§3º A destituição de cargo em comissão e/ou de função comissionada será aplicada nos casos de falta grave ou reincidência, quando o empregado exercer tais funções, podendo ser cumulativa com as demais penalidades previstas no parágrafo anterior, conforme a gravidade da conduta.

§4º As faltas disciplinares e as sanções observarão as normas previstas no Regulamento de Pessoal do CREMERO, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e nesta Resolução.

Capítulo X - Do Encaminhamento do Relatório Final ao Presidente do CRM-RO e do Julgamento

Art. 33. Após elaboração do Relatório Final, a Comissão Apuradora encaminhará os autos ao Presidente do CREMERO que, antes de proferir sua decisão, poderá, se entender pertinente, remetê-los ao Setor Financeiro para quantificação de eventual prejuízo causado ao erário.

Art. 34. De posse do relatório final da Comissão Apuradora, da quantificação do prejuízo, se houver, o Presidente do CREMERO proferirá decisão motivada, acatando, parcial ou integralmente, ou rejeitando as conclusões da Comissão, conforme a prova dos autos.

§ 1º A decisão do Presidente resultará na absolvição do (s) empregado (s) ou na aplicação de penalidade, conforme a gradação estabelecida no Art. 32 desta Resolução, com a devida quantificação do prejuízo e determinação de ressarcimento, se aplicável.

§ 2º O ato de julgamento será formalizado em decisão final, da qual constarão a identificação dos empregados envolvidos, a infração imputada, a penalidade aplicada ou a absolvição, e a motivação que fundamenta a conclusão.

§ 3º A decisão final do Presidente será comunicada ao empregado por meio de intimação formal.

Capítulo XI – Do Recurso

Art. 35. Da decisão final do Presidente do CREMERO caberá recurso no prazo de 10 (dez) dias, a contar da juntada da intimação nos autos,

Parágrafo único. O Presidente do CREMERO apreciará a tempestividade recursal e, se admitido, o encaminhará à Diretoria, autoridade hierarquicamente superior, suspendendo automaticamente a execução da punição até a decisão final.

Capítulo XII – Do Julgamento do Recurso

Art. 36. A Diretoria do CREMERO, por maioria simples, julgará o recurso interposto, cuja decisão deverá ser motivada, fundamentada nas provas colhidas nos autos e na legislação aplicável, e expressamente comunicada ao empregado.



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 37. O empregado que for afastado ou cujo contrato de trabalho for encerrado antes da conclusão do Processo Administrativo Disciplinar, independentemente da causa da demissão ou do término do contrato (inclusive se por prazo determinado, em atividade de chefia, direção, assessoramento ou assistência), será formalmente notificado do resultado do julgamento do PAD, por meio de comunicação pessoal em seu último Setor de trabalho ou por ofício com Aviso de Recebimento (AR) enviado ao seu endereço cadastral.

Art. 38. O Presidente do CREMERO determinará a comunicação do julgamento e da decisão final do Processo Administrativo Disciplinar, mediante o encaminhamento de cópia, aos seguintes órgãos, quando aplicável ou necessário:

- a) o Tribunal de Contas da União;
- b) o Ministério Público Federal onde tenha sido processada a apuração;
- c) o órgão profissional fiscalizador ou de classe no qual estiver inscrito o empregado punido;
- d) demais entidades que possuam interesse legítimo na matéria.

Capítulo XIII – Da Revisão

Art. 39. O processo administrativo disciplinar 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 interdição do empregado, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 40. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 41. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 42. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Plenário do CREMERO, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao Presidente do CREMERO.

Parágrafo único. Deferida a petição nos termos do *caput*, o Presidente do CREMERO providenciará a constituição de comissão revisora, na forma dos artigos 8º, 9º e 10, desta Resolução, cujos membros não poderão ter participado da instrução do PAD.

Art. 43. A revisão correrá em apenso ao processo originário.





CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

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

Art. 44. A comissão revisora terá 30 (trinta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 45. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo disciplinar.

Art. 46. O julgamento caberá à autoridade que aplicou a penalidade, nos termos dos arts. 33 e 34.

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. 47. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

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

Capítulo XIV – Do Abandono de cargo e Acumulação Ilegal de Cargos

Art. 48. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, o Presidente notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:

- I. Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, dentre os contatos na Comissão Permanente (art. 8º deste Resolução), e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;
- II. Instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;
- III. Julgamento.

Art. 49. A indicação da autoria, dar-se-á pelo nome e matrícula do funcionário, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

Art. 50. A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o item anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata,



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando sê-lhe vista do processo.

Art. 51. Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do empregado, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

Art. 52. No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, o Presidente proferirá a sua decisão.

Art. 53. A opção pelo funcionário até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que deverá apresentar o pedido de exoneração do outro cargo.

Art. 54. Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão por justa causa e consequente rescisão do contrato de trabalho, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

Art. 55. O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem.

Art. 56. Na apuração de abandono de emprego e inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário, previsto nesta resolução, observando-se especialmente que a indicação da materialidade dar-se-á:

I. na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do funcionário ao serviço superior a trinta dias;

II. no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses;

Capítulo XV – Do Ressarcimento ao Erário

Art. 57. Quando do resultado da apuração das faltas disciplinares restar evidenciado que houve dano ao erário, o empregado público será compelido a ressarcir os prejuízos causados.

§1º O empregado será notificado pela autoridade competente para proceder o pagamento do dano integral no prazo de 15 dias.

§2º No prazo previsto no parágrafo anterior, o empregado poderá pleitear o parcelamento do débito, mediante desconto em folha de pagamento, cujo desconto não poderá ser inferior a 10% nem exceder a 30% da sua remuneração.

Capítulo XVI - Das Penalidades



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 58. São penalidades disciplinares:

- I. Advertência (escrita);
- II. Suspensão até 30 dias;
- III. demissão;
- IV. destituição de cargo em comissão;
- V. destituição de função comissionada.

§1º. A transferência do empregado é vedada se aplicada em caráter punitivo, conforme a Súmula nº. 43 do TST;

§2º. A redução salarial é vedada se aplicada como forma de punição; e

§3º. É vedado a aplicação da sanção de multa, exceto nos casos tratados §2º do Art. 57 desta Resolução.

Art. 59. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as 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. 60. A advertência disciplinar será aplicada por escrito ao empregado quando a conduta caracterizar infração de menor potencial ofensivo ou inobservância de dever funcional, desde que tal ato ou omissão não justifique a imposição de penalidade mais severa. Consideram-se, para fins de **aplicação da advertência**, dentre outras, as violações às proibições previstas nos incisos I a VIII, XIV e XVII do Art. 4º desta Resolução.

Art. 61. A **suspensão** será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 30 (trinta) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 10 (dez) dias o empregado que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o empregado obrigado a permanecer em serviço.

Art. 62. 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, mediante requerimento ao Presidente.



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Parágrafo Único. O cancelamento do registro não gerará efeitos retroativos sobre a penalidade aplicada ou sobre suas consequências jurídicas à época da imposição

Art. 63. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I. crime contra a administração pública;
- II. abandono de cargo;
- III. inassiduidade habitual;
- IV. improbidade administrativa;
- V. incontinência pública e conduta escandalosa, na autarquia;
- VI. insubordinação grave em serviço;
- VII. ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII. aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX. revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X. lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do CREMERO;
- XI. corrupção;
- XII. acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- XIII. transgressão dos incisos IX a XII do art. 3º.

Art. 64. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Art. 65. Constatada a hipótese de que trata o artigo anterior, a dispensa será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 66. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 63 implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Capítulo XVII – Da Reabilitação



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 67. Decorridos 5 (cinco) anos após o cumprimento da sanção, o colaborador será reabilitado, a requerimento do mesmo, formalizando pedido ao Presidente do CREMERO, com a retirada dos apontamentos referentes aquela sanção.

§1ª Não será reabilitado o colaborador que sofre a sanção de demissão;

§2ª É requisito para o deferimento do pedido de reabilitação que o requerente não tenha sofrido outra sanção e nem esteja respondendo a PAD no CREMERO no período previsto no caput deste artigo;

§3ª Concedida a reabilitação ao colaborador, os apontamentos contidos no assentamento funcional, relativo aquela sanção, será removido.

Capítulo XVIII – Dos Atos Executórios de Aplicação da Penalidade

Art. 68. O ato de aplicação de penalidade deverá ser formalizado mediante portaria, dando-se a indispensável publicidade.

Art. 69. Deverá a portaria de aplicação de penalidade dispor:

- I. Nome da autoridade julgadora;
- II. Dispositivos legais que indicam a competência da autoridade para a prática do ato;
- III. Dispositivos legais que fundamentam a decisão;
- IV. Indicação de parecer jurídico (se houver);
- V. Identificação do parecer técnico (se houver);
- VI. Identificação do Processo Administrativo Disciplinar;
- VII. Resolução pela aplicação de determinada penalidade;
- VIII. Nome do indiciado e cargo;
- IX. Indicação da infração disciplinar cometida;
- X. Indicação de restrição ao retorno ao serviço público, se for o caso;
- XI. Assinatura da autoridade julgadora.

Art. 70. As penalidades de demissão, destituição de cargo em comissão ou de função comissionada ou ainda de perda do cargo ou função pública devem ser veiculadas no Diário Oficial da União.

Art. 71. As penalidades de advertência e suspensão devem ser veiculadas em portal interno.

Art. 72. Deverá ser juntado aos autos do PAD documento comprovando a publicação do ato punitivo. Os efeitos do julgamento são imediatos à publicação da portaria ou intimação do empregado público.

Capítulo XIX – Da Prescrição



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Art. 73. A ação disciplinar prescreverá:

- I. em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão e destituição de cargo em comissão;
- II. em 3 (três) 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 do CREMERO.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º 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. 74. Os prazos tratados neste capítulo serão contados de forma corrida e contínua.

Capítulo XX - Das Disposições Finais

Art. 75. Os prazos processuais previstos nesta Resolução serão contados em dias úteis, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente no CREMERO.

Art. 76. Todas as audiências, tomada de depoimentos e demais atos no curso da sindicância de procedimento administrativo disciplinar estão pautados pelo princípio da oficialidade e deverão ser obrigatoriamente reduzidos em ata ou documento hábil, observada a reserva e discricção necessárias.

Art. 77. Todo procedimento administrativo instaurado com base nesta resolução obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao implicado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 78. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, dando ciência a quem de direito para abertura da competente sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 79. Aplicam-se, subsidiariamente a esta Resolução, nos casos omissos, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Lei nº 8.112/90 e o Código de Processo Penal e Civil.

Art. 80. Esta resolução entra em vigor no dia de sua publicação, sendo que fatos anteriores



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA
praticados por empregados ficam sujeitos às normas já existentes na Consolidação das Leis
do Trabalho, devendo ser observado o procedimento desta resolução.

Porto Velho/RO, 05 de novembro de 2025.

JOÃO PAULO CUADAL SOARES
Presidente

LUCAS LEVI GONÇALVES SOBRAL
Secretário Geral



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DA RESOLUÇÃO CREMERO Nº SEI-6, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2025

A presente Resolução, que dispõe sobre o “Regime Disciplinar dos empregados, instituindo a Comissão de Sindicância e Processo Disciplinar no âmbito do Conselho Regional de Medicina do Estado de Rondônia e dá outras providências”, surge da imperativa necessidade de aprimorar a gestão interna do Conselho Regional de Medicina do Estado de Rondônia (CREMERO), alinhando-a às melhores práticas de governança pública e às exigências legais e jurisprudenciais que regem as autarquias federais. Este documento tem por objetivo estabelecer diretrizes claras para as ações, decisões e comportamentos, servindo como uma ferramenta essencial de consulta para empregados e gestores que lidam com a atividade disciplinar dos colaboradores vinculados à Autarquia.

A fundamentação para a edição desta norma encontra-se primeiramente nas atribuições legais conferidas ao CREMERO. Conforme o Artigo 15, alínea “j”, da Lei nº 3.268, de 1957, e o Artigo 7º e parágrafo 1º do regulamento aprovado pelo Decreto nº 44.045, de 1958, o Conselho possui a competência para expedir instruções e tomar as medidas necessárias ao bom funcionamento de seus serviços. Essa prerrogativa legal, combinada com as atribuições previstas no Regimento Interno do CREMERO, confere a base para a regulamentação do regime disciplinar de seus empregados.

A elaboração deste regime disciplinar é também um reflexo direto do crescimento da autarquia e da consequente necessidade de constante aprimoramento nas relações humanas no ambiente de trabalho. Busca-se, com isso, uma melhor organização estrutural e conselhal para a efetiva consecução dos objetivos e atribuições institucionais do CREMERO. É fundamental garantir um ambiente de respeito ético não apenas aos profissionais médicos inscritos e à Diretoria, mas, primordialmente, aos próprios empregados, promovendo um clima organizacional saudável e produtivo, em linha com os valores institucionais e as expectativas da sociedade.

Um pilar central para a criação desta Resolução reside na natureza jurídica da relação de trabalho dos empregados do CREMERO. Como autarquia federal, o contrato de trabalho de seus colaboradores é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, o entendimento consolidado do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário (RE 688267), referente ao Tema 1.022 exige que, mesmo para empregados celetistas de entidades públicas como o CREMERO, a apuração de conduta, aplicação de penalidades e o eventual desligamento sejam precedidos de um processo administrativo disciplinar formal e motivado, observando rigorosamente o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.





CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Assim, esta Resolução atende à imperiosa necessidade de estabelecer procedimentos claros e transparentes para a apuração de condutas e a aplicação de sanções disciplinares. Isso garante a segurança jurídica, a conformidade com os princípios da administração pública e a ética que regem as autarquias, assegurando um ambiente de trabalho justo e previsível para todos os colaboradores."

Nesse contexto, torna-se imperativo que os agentes públicos do Conselho Regional de Medicina de Rondônia atuem promovendo ética, integridade, transparência e respeito às melhores práticas de governança. A relevância desta Resolução é acentuada no atual cenário, onde a crescente demanda por integridade e conformidade (compliance) em todos os níveis da administração pública se torna imperativa. A implementação de um regime disciplinar robusto reflete a adesão do CREMERO a uma cultura organizacional que busca prevenir desvios, garantir a aderência às normas internas e externas, e fortalecer a reputação da Autarquia, em consonância com as mais recentes inovações trabalhistas e as exigências de governança e gestão de riscos. Dada a ausência de uma norma específica na CLT que detalhe os procedimentos investigativos e disciplinares para empregados de autarquias, ao passo que o regime estatutário, como o da Lei nº 8.112/90, já possui essa regulamentação, impulsionou-se a decisão de se utilizar, por analogia, as disposições da Lei nº 8.112 de 1990, que versa sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, e da Lei nº 9.784 de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Essa aplicação analógica visa conferir maior segurança jurídica, previsibilidade, isonomia e rigor aos procedimentos disciplinares internos do CREMERO.

A presente Resolução atende, portanto, à necessidade de transpor à realidade do CREMERO conceitos e mecanismos eficazes de proteção ao patrimônio, à imagem e, especialmente, ao seu quadro de pessoal. Ao estabelecer regras e procedimentos regulamentares para a relação da Autarquia com seus empregados, esta norma assume uma natureza eminentemente administrativa e de regime jurídico interno (interna corporis), garantindo que o exercício do poder disciplinar seja pautado pela legalidade, pelo devido processo legal, pela ampla defesa e pelo contraditório.

Finalmente, a aprovação deste ato normativo decorre do deliberado consenso alcançado na **16ª Sessão Plenária Ordinária** realizada em **05/11/2025**, refletindo a vontade colegiada da administração em dotar o CREMERO de aprimoramento institucional com um instrumento moderno e adequado para a gestão disciplinar de seus empregados, em conformidade com o ordenamento jurídico vigente e as melhores práticas de gestão pública e governança.

Conselheiro Relator
Luvás Levi Goçalves Sobral

23



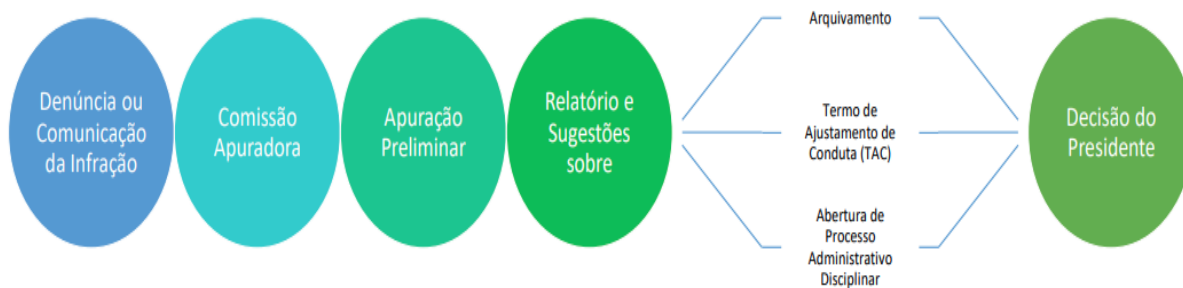
CREMERO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

Avenida dos Imigrantes, 3414, Liberdade – Telefone: (69) 3217-0500 CEP
76803-850 Porto Velho/RO - <http://cremero.org.br>



CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

FLUXOGRAMA DOS PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DE SINDICÂNCIA E PAD



Na apuração preliminar, a comissão deve coletar informações e provas para determinar a materialidade da denúncia. Após isso, deverá ser elaborado relatório onde sugerirá: o arquivamento, se não houver indícios de materialidade e autoria levantados na etapa anterior; realização do TAC aos casos de menor potencial ofensivo, puníveis com advertência, após observar se o agente público cumpre os requisitos do normativo; e abertura de PAD, caso haja indícios de autoria e materialidade.

