



CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO DE JANEIRO / CRA-RJ

Autarquia Federal de Fiscalização Profissional (Lei nº4.769/65)
Rua Professor Gabizo, 197, Ed. Belmiro Siqueira, Tijuca – Rio de Janeiro/RJ CEP 20271-064
Tel: 21-3872-9550 - E-mail: presidencia@cra-rj.org.br - Site: www.cra-rj.org.br

RESOLUÇÃO NORMATIVA CRA-RJ Nº 327 DE 25 DE NOVEMBRO DE 2019

Aprova o Manual de Conduta Interna Organizacional do CRA-RJ e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO DE JANEIRO – CRA-RJ, no uso das competências que lhe confere a Lei nº4.769, de 09 de setembro de 1965, e o Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934, de 22 de setembro de 1967 e o Regimento do CRA-RJ, aprovado pela Resolução Normativa do CFA nº 513, de 20 de junho de 2017.

CONSIDERANDO a necessidade de estipulação de orientações de condutas claras e não negociáveis, que acrescentarão valor, apoiarão o crescimento e a constante busca pela excelência organizacional no CRA-RJ, e a

DECISÃO a decisão do Plenário em sua sessão nº 4032, de 22 de outubro de 2019,

RESOLVE:

Art.1º Aprovar o Manual de Conduta Interna Organizacional, na conformidade do Anexo desta Resolução.

Art.2º Estabelecer que a presente Resolução entre em vigor na data de sua assinatura, revogando as disposições contrárias.

Adm. Wallace de Souza Vieira

Presidente

CRA-RJ nº 01-13247

Aprovado pela Resolução Normativa CRA-RJ nº 327 de 25/11/2019

Manual de Conduta

Interna Organizacional





CRA-RJ

Conselho Regional de
Administração do Rio de Janeiro

GESTÃO 2019-2020

Presidente

Adm. Wallace de Souza Vieira

Vice-presidente de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Adm. Elizabeth da Costa Bastos

Vice-presidente de Administração e Finanças

Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araújo

Vice-presidente de Educação, Estudos e Pesquisas

Adm. Antonio Rodrigues de Andrade

Vice-presidente de Fiscalização

Adm. Francisco Carlos Santos de Jesus

Vice-presidente de Registro Profissional

Adm. Leocir Dal Pai

Conselheiros Titulares	Conselheiros Suplentes
Adm. Wallace de Souza Vieira	Adm. Paulo Roberto de Abreu Hollanda
Adm. Elizabeth da Costa Bastos	Adm. Elioneide de Souza Silva Venâncio
Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo	Adm. Manoel Francisco D'Oliveira
Adm. Antonio Rodrigues de Andrade	Adm. Fernanda Tauil
Adm. Francisco Carlos Santos de Jesus	Adm. Reinaldo Faissal
Adm. Leocir Dal Pai	Adm. Suely Santos Motta
Adm. Reginaldo Souza de Oliveira	Adm. Carlos Eduardo Del Negro Sansone
Adm. Mara Darcy Biasi Ferrari Pinto	Adm. Fátima Ribeiro
Adm. Renata Motta Vasconcellos	-----
Adm. Agamêmnom Rocha Souza	Adm. Clésio Guimarães Faria
Adm. César José de Campos	Adm. Firmino Carneiro
Tecnol. Waldir Irineu Júnior	Tecnol. Patrícia de Arvellos

Grupo de Trabalho de implantação do Manual de Conduta Interna Organizacional do CRA-RJ

Tecnol. Cons. Waldir Irineu Júnior (coordenador)

Adm. Cons. Antonio Rodrigues Andrade

Adm. Cons. Carlos Roberto Fernandes de Araújo

Adm. Leonardo Ribeiro Fuerth

Adm. Luiz Miller de Oliveira

Adm. Ana Carvalho

Adv. Marcelo Oliveira de Almeida

Adv. Claudia Maria da Silva de Souza



CRA-RJ

Conselho Regional de
Administração do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
MISSÃO – VISÃO E VALORES	5
CAPÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS, DA FINALIDADE E DA ABRANGÊNCIA.....	7
CAPÍTULO II – DOS DIREITOS E DEVERES.....	12
CAPÍTULO III – DAS VEDAÇÕES E PENALIDADES.....	17
CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS.....	21
DEFINIÇÃO DOS PRINCÍPIOS E VALORES PARA OS COLABORADORES DO CRA-RJ.....	24
GLOSSÁRIO.....	26

APRESENTAÇÃO

Inspirado nos Valores e nas Crenças do CRA-RJ, nosso Manual de Conduta Interna Organizacional contém os princípios que fazem parte do DNA do CRA-RJ, a genética que confere unicidade às nossas Unidades, independentemente de região, cultura ou mercado.

Este documento tem aplicação obrigatória entre nossos colaboradores e deve servir de referência para nossos prestadores de serviços e parceiros comerciais. Sem a pretensão de atender a todas as possibilidades inerentes ao desenvolvimento diário dos negócios ou com intuito de restringi-lo, o Manual de Conduta Interna Organizacional do CRA-RJ oferece, porém, orientações claras e não negociáveis, que acrescentarão valor, apoiarão o crescimento e a constante busca pela excelência.

Esperamos que você leia, compreenda, faça cumprir e utilize este guia como uma referência valiosa no seu dia a dia.

Com seu compromisso, temos certeza de que o CRA-RJ continuará a merecer a confiança e credibilidade conquistada ao longo de nossa trajetória.

Atenciosamente,

**Adm. Wallace de Souza Vieira
Presidente do CRA-RJ
CRA-RJ nº 01-13247**

MISSÃO, VISÃO E VALORES

- O CRA-RJ tornou-se uma instituição de sucesso e reconhecimento pelos serviços prestados aos Profissionais da Administração.
- Acreditamos que esse sucesso está baseado em nossos pilares estratégicos sólidos, que agregam valor às nossas soluções. Temos o desafio da busca incansável pelo comprometimento de nosso time com esses valores e princípios, norteados por nossa cultura.
- A prática diária desses valores é responsável pela manutenção de um ambiente amigável e saudável e que resulta em uma maior qualidade de trabalho para os nossos clientes.

MISSÃO

Promover a Ciência da Administração valorizando as competências profissionais, a sustentabilidade das organizações e o desenvolvimento do país.

VISÃO

Ser uma entidade reconhecida pela sociedade, capaz de assegurar a atuação plena dos profissionais de Administração.

VALORES

Ética, Competência, Inovação, Valorização da Profissão e Participação.

FILOSOFIA

1. Sociedade e Cidadania

A defesa da sociedade deve ser feita em total comprometimento com a cidadania e com irrestrito cumprimento à legislação.

2. Macroambiente

As ações, atitudes e comportamentos devem guardar respeito ao ser humano, à sociedade e ao ambiente.

3. Conhecimento

A valorização do conhecimento deve ser considerada como fundamental para a profissão, assim como o compromisso com o avanço tecnológico e com as mudanças que a atualização requer, e que devem ser buscadas continuamente.

4. Profissão

A atuação profissional do Administrador deve ser realizada com independência, mas guardando o respeito e buscando integração com as outras profissões.

5. Participação

A participação e o comprometimento dos Profissionais da Administração são fatores que valorizam a profissão, e devem ser continuamente estimulados.

Capítulo I

DOS PRINCÍPIOS, DA FINALIDADE E DA ABRANGÊNCIA

Art. 1º Este Manual de Conduta Interna Organizacional apresenta um conjunto de princípios e normas de conduta ética, cujos funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ preservam, respeitam e praticam nas relações entre si, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Art. 2º A política de relação de emprego no CRA-RJ deve se orientar no sentido de que seja um processo contínuo e dinâmico de satisfação das necessidades organizacionais, de busca do aperfeiçoamento administrativo, de respeito pela pessoa humana e de satisfação de suas necessidades individuais.

Art. 3º As expectativas gerais do CRA-RJ para com seus colaboradores devem orientá-los no sentido de:

- I. O CRA-RJ espera que todos os seus membros considerem o exercício do respectivo cargo como atividade principal de sua vida profissional, merecedora, portanto, das atenções prioritárias e do máximo esforço pessoal;
- II. O CRA-RJ espera de todos os seus membros a participação criativa em sua administração, onde cada um possa dirigir o melhor de seus talentos pessoais para o aprimoramento da organização;
- III. O CRA-RJ reconhece que em todo o processo organizacional eficaz e saudável o conflito de opiniões é intrínseco e válido, esperando, portanto, que todos os seus membros estejam permanentemente dispostos a enfrentá-lo e solucioná-

lo, sendo o seu comportamento pautado pelo bom senso, pelas regras básicas do convívio humano e, acima de tudo, dirigido para o alcance dos interesses maiores da coletividade;

- IV.** O CRA-RJ espera que todos os seus membros se corresponsabilizem no esforço maior de preservação e efetivação de seus credos, assim como se solidarizem na tarefa constante de desenvolvimento individual e de aprimoramento da instituição.

Art. 4º A política de relacionamento funcional do CRA-RJ deve se orientar no sentido de que:

- I.** A instituição defina o desempenho como função da maneira pela qual o empregado é gerenciado, e a obrigação de todos aqueles que tenham subordinados em promover a eficiente comunicação de objetivos, resultados esperados e metas alcançadas pelos que a ele reportam;
- II.** A instituição defina que o relacionamento interpessoal na situação de trabalho deva sempre ser pautado pelo respeito mútuo, abertura e cooperação em seus respectivos trabalhos, atenção à solicitação de usuários, clientes e colegas, franqueza e confiança;
- III.** A instituição defina que o exercício do comando deve ser dirigido para a busca simultânea da eficácia e do respeito ao indivíduo;
- IV.** A instituição defina que a autoridade técnica emanada de cada posto de trabalho, em função da adequação dos empregados e cargos, e que a ela está intimamente associada a responsabilidade consequente;

V. A instituição defina que toda e qualquer decisão deva ser passível de reanálise em instância superior, desde que os envolvidos tenham efetivamente esgotados todos os recursos e alternativas para solução de divergências e conflitos.

Art. 5º A política de relacionamento externo do CRA-RJ deve se orientar no sentido de que:

- I.** Os empregados da instituição se conscientizem para a grande responsabilidade, que é inerente ao exercício de cada cargo, numa organização prestadora de serviço associado ao campo da fiscalização do exercício legal da profissão;
- II.** A instituição defina como dever maior do exercício de qualquer posto de trabalho a atenção objetiva e imparcial ao usuário e ao cliente, independentemente da natureza e da forma com que ele se apresente;
- III.** A instituição defina que o relacionamento de seus empregados com seus usuários e clientes deve ser, portanto, pela honestidade, discrição, verdade e pela isenção de propósitos;
- IV.** A instituição defina que é vedado a qualquer empregado a utilização de seu cargo como força de pressão ou argumento para obter, em benefício próprio ou de outrem, favores pessoais e tratamento privilegiado nas relações particulares de natureza social ou comercial.

Art. 6º Visando estabelecer a devida orientação e obrigatoriedade de conduta a todos os funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ, são objetivos deste Manual de Conduta:

- I.** Fortalecer a imagem institucional do CRA-RJ;

- II.** Tornar explícitos os princípios e normas éticas que regem a conduta dos funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ;
- III.** Contribuir para o aumento do sentimento de pertencimento profissional e institucional dos colaboradores internos;
- IV.** Colaborar por meio de boas práticas de gestão e de uma comunicação clara, objetiva e tempestiva à sociedade para que tanto Visão, Missão, Objetivos e Valores institucionais do CRA-RJ sejam assimilados na cultura, no comportamento e nas práticas organizacionais, respeitando-se os princípios éticos que regulam este Manual de Conduta Interna Organizacional;
- V.** Promover a conscientização e a prática de princípios de conduta que assegurem os valores éticos prevalecentes e a boa imagem do CRA-RJ;
- VI.** Instituir instrumento referencial de apoio e oferecer, por meio da Comissão de Conduta do CRA-RJ, uma instância de consulta, visando esclarecer dúvidas acerca da conformidade da conduta interna dos funcionários e demais colaboradores internos com os princípios e normas de conduta nele tratados;
- VII.** Reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e normas éticos, facilitando a compatibilização dos valores de cada colaborador e funcionário com os valores da instituição e garantindo o atingimento dos objetivos e resultados institucionais do CRA-RJ.

Art. 7º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ, no exercício de suas funções:

- I.** Legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência;

- II.** Transparência, honestidade, respeito e integridade;
- III.** Ética, companheirismo, responsabilidade profissional e social;
- IV.** Compromisso, confiança e trabalho perseverante;
- V.** Objetividade, imparcialidade e sigilo profissional;
- VI.** A neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica.

Capítulo II

DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 8º No exercício do cargo ou função, é direito de todo colaborador e funcionário do CRA-RJ:

- I. Exercer suas funções em ambiente propício, salutar e adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- II. Receber tratamento igualitário e imparcial no desempenho de suas funções, bem como nos sistemas de avaliação de desempenho individual e reconhecimento profissional, remuneração compatível e promoção merecida, observado o direito de obter informações a eles vinculadas;
- III. Ter acesso às atividades de capacitação, aprimoramento e desenvolvimento profissional que lhe garanta o melhor desempenho dentro de suas atribuições;
- IV. Ter acesso às informações disponíveis e necessárias para o efetivo exercício de suas atividades profissionais;
- V. Expor livremente aos colegas e superiores opiniões e ideias que visem ao bem comum do CRA-RJ e do próprio ambiente de trabalho;
- VI. Ter a garantia do sigilo das informações de ordem pessoal, médica ou profissional, inclusive daquelas decorrentes de eventual processo de sindicância interna.

Art. 9º No exercício do cargo ou função, é dever do colaborador e funcionário do CRA-RJ:

- I. Cumprir de forma idônea as atribuições de seu cargo, emprego ou função, executando as tarefas a contento, em consonância com o contrato de trabalho ou de prestação de serviço assinado com o CRA-RJ;
- II. Resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade, agindo em harmonia com os compromissos éticos e os valores institucionais assumidos neste Manual de Conduta Interna Organizacional;
- III. Cumprir as diretrizes previstas no Código de Ética do Profissional de Administração (Cepa), no que tange aos profissionais de Administração, e as demais normativas expedidas pelo CRA-RJ;
- IV. Informar à Comissão de Conduta, para as devidas providências, sobre situações que venham a suscitar relações conflitantes com suas responsabilidades profissionais, sejam elas sob qualquer aspecto – patrimonial, econômico ou profissional;
- V. Resistir a pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores ou vantagens indevidas, em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas e denunciá-las;
- VI. Manter-se afastado de quaisquer atividades que reduzam sua autonomia e independência profissional;
- VII. Adotar atitudes e procedimentos objetivos e atuar de forma imparcial no exercício e no desempenho das atividades, preservando a sua independência profissional;

- VIII.** Ser diligente e responsável, assegurando à autoridade competente o repasse de informações de que tenha tomado conhecimento sobre qualquer ato ou fato lesivo ao interesse institucional;
- IX.** Zelar pela fidelidade das informações e documentos sob a sua guarda ou de seu conhecimento;
- X.** Manter cordial tratamento entre os colegas, conselheiros e demais colaboradores no âmbito do trabalho;
- XI.** Respeitar a capacidade e as limitações individuais, abolindo o preconceito de cor, étnico, de idade, religioso, político, social, filosófico ou de qualquer natureza;
- XII.** Estabelecer um clima de respeito à hierarquia e aos colegas de trabalho, evitando animosidades e respeitando as ideias e posicionamentos divergentes, sem prejuízo de não ser omissos a qualquer ato irregular;
- XIII.** Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- XIV.** Evitar excessos na forma de se expressar no ambiente de trabalho;
- XV.** Observar e dar cumprimento à legislação e aos preceitos legais já estabelecidos na esfera do CRA-RJ;
- XVI.** Guardar sigilo sobre informações confidenciais e privativas a que tiver acesso, inerentes ao cargo ou função, ou mesmo de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito;

- XVII.** Estar munido de informações acerca das competências e da legislação do CRA-RJ relativamente às ações de fiscalização;
- XVIII.** Respeitar os compromissos previamente agendados;
- XIX.** Prezar pela imparcialidade diante das afirmações que sejam afetas à instituição;
- XX.** Comunicar ao fiscalizado ou ao auditado, quando for o caso, das sanções aplicáveis em virtude de infração às normas e preceitos relativos aos processos fiscalizatórios ou de auditoria;
- XXI.** Observar as regras contidas no Regulamento de Segurança da Informação do CRA-RJ;
- XXII.** Acompanhar as publicações do CRA-RJ, inclusive as Resoluções Normativas divulgadas no Portal Transparência do CRA-RJ, de modo a manter-se alinhado com os objetivos gerais da entidade;
- XXIII.** Adotar comportamento e práticas profissionais que concorram para o desenvolvimento socioambiental da comunidade onde o CRA-RJ se insere;
- XXIV.** Zelar pela economia de material e conservação do patrimônio do CRA-RJ.

Art. 10 Considerando a necessidade de preparo de refeições rápidas nas instalações do CRA-RJ, por parte dos colaboradores, também considerando o bom-senso e as

regras de convívio no momento da preparação e consumos desses alimentos, a presidência do CRA-RJ resolve:

- I. A preparação de alimentos deve ser realizada única e exclusivamente na Copa que o CRA-RJ mantém no 8º andar de sua sede, podendo o colaborador solicitar o auxílio da copeira no momento do preparo bem como a disponibilização de utensílios lá disponíveis para o seu próprio manuseio.

Parágrafo Único – O preparo de lanches para pequenas celebrações de aniversários ou intervalo de reuniões deverá contar com a autorização do Coordenação Administrativo, e ser comunicada com antecedência mínima de três dias.

- II. Nas salas de trabalho é permitido o consumo moderado de alimentos, desde que:

- a) não exalem cheiros que interfiram nas rotinas dos demais colegas e do público em atendimento;
- b) não sejam consumidos no mesmo instante em que o funcionário estiver atendendo a uma parte;
- c) não seja necessário o uso de equipamentos elétricos para a finalização do lanche na sala;
- d) o ambiente de trabalho se mantenha limpo e sem odor, durante e após o consumo do alimento.

- III. É proibida a instalação de equipamentos elétricos nas redes de eletricidade do CRA-RJ, a menos que haja autorização expressa do Coordenador Administrativo e do Setor de Manutenção do CRA-RJ.

Capítulo III

DAS VEDAÇÕES E PENALIDADES

Art. 11 Aos funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade, os compromissos éticos assumidos neste Manual de Conduta Interna Organizacional e os valores institucionais, sendo-lhes vedado:

- I.** Infringir, no desempenho do cargo ou função, os preceitos estabelecidos neste Manual de Conduta ou concorrer para a realização de ato contrário à lei ou destinado a fraudá-la;
- II.** Compactuar ou praticar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética;
- III.** Praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua atuação profissional e contra os valores institucionais;
- IV.** Discriminação, de qualquer forma, seja colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho;
- V.** Adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente: o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;
- VI.** Atribuir erro próprio a outrem;

- VII. Apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;
- VIII. Propor ou obter troca de favores que originem compromisso pessoal ou funcional potencialmente conflitante com o interesse da instituição;
- IX. Valer-se do cargo, da função ou do porte de informações privilegiadas para receber vantagens ou favorecimento próprio, de terceiros ou de entidades públicas ou privadas;
- X. Publicar, divulgar ou utilizar-se, deliberadamente, de documentação privativa dos CRA-RJ em benefício próprio, compartilhando com terceiros trabalhos ou documentos não públicos, para utilização em fins estranhos aos trabalhos a seu encargo;
- XI. Usar artifícios para prolongar a resolução de alguma demanda ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa;
- XII. Alterar ou deturpar o exato teor de documentos, informações, citação de obra, lei, decisão judicial ou do próprio CRA-RJ;
- XIII. Solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, brindes, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada nas atribuições do Conselheiro, funcionário ou colaborador do CRA-RJ;
- XIV. Cooperar com organização, empreendimento ou veículo que atente contra a dignidade da pessoa humana;
- XV. Manifestar-se em nome do CRA-RJ quando não autorizado para tal;

- XVI. Exercer a advocacia ou perícia em processos judiciais contra o CRA-RJ;
- XVII. Receber salário ou qualquer outra remuneração de fonte privada ou pública por acumulação ilegal ou irregular;
- XVIII. Utilizar sistemas e canais de comunicação do CRA-RJ para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária;
- XIX. Desviar Conselheiro, funcionário ou colaborador para atendimento de interesse particular;
- XX. Manifestar-se em redes sociais, como representante do CRA-RJ, sem a devida autorização.

Parágrafo único - Não se consideram presentes para os fins do inciso XIII deste artigo aqueles que:

- I. Não tenham valor comercial;
- II. Distribuídos por entidades de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, limitado a 50% do valor da anuidade do Profissional da Administração.

Art. 12 É proibido ao funcionário ou colaborador exercer suas funções quando houver caracterizado qualquer conflito de interesses que afetem sua independência e imparcialidade, devendo declarar, expressa e imediatamente, a seus superiores qualquer tipo de suspeição ou impedimento, especialmente:

- I. Em processo de interesse próprio, de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve laço afetivo, amizade íntima ou inimizade capital; e que envolva órgão ou entidade com o qual tenha mantido vínculo profissional nos últimos dois anos;
- II. Em processo em que tenha funcionado como perito ou advogado de outra parte.

Art. 13 As condutas que possam configurar violação a este Manual de Conduta Interna Organizacional serão apuradas pela Comissão de Conduta do CRA-RJ, de ofício ou em razão de denúncias fundamentadas, e sugerirá à Diretoria Executiva do CRA-RJ a aplicação das penas, conforme a seguinte graduação:

- I. Advertência escrita;
- II. Censura.

§1º A dosimetria das penas previstas neste artigo será aplicada de acordo com os danos causados, sem prejuízo da abertura de Processo Administrativo Disciplinar que terá rito próprio, ou de outras sanções previstas no Cepa, quando aplicável;

§2º Qualquer cidadão, desde que devidamente identificado, ou entidade regularmente constituída é parte legítima para formular denúncia à Comissão de Conduta do CRA-RJ, sobre violação deste Manual de Conduta.

§3º A aplicação de penalidades decorrentes das infrações deste Manual de Conduta, revestidas do caráter de definitividade, serão anotadas nas

respectivas fichas funcionais dos servidores para fins de informações relativas aos procedimentos próprios das respectivas carreiras.

Capítulo IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 14 A aplicação dos termos dispostos neste Manual de Conduta Interna Organizacional compete à Comissão de Conduta do CRA-RJ.

§ 1º - A Comissão de Conduta dos CRA-RJ terá natureza investigativa e consultiva e será composta por 3 (três) membros e respectivos suplentes, sendo 1 (um) Conselheiro e 2 (dois) funcionários, designados pelo Presidente do CRA-RJ;

§ 2º - Ficam impedidos de compor a Comissão de Conduta os Conselheiros e funcionários eventualmente já punidos administrativa ou criminalmente;

§ 3º - Os integrantes da Comissão de Conduta do CRA-RJ terão mandato de 2 (dois) anos, sendo permitidas até 2 (duas) reconduções;

§ 4º - O presidente do CRA-RJ indicará o presidente da Comissão para mandato de dois anos, sendo permitida a recondução;

§ 5º - Os integrantes da Comissão de Conduta do CRA-RJ desempenharão suas atribuições concomitantemente com a de seus respectivos cargos;

§ 6º - O integrante da Comissão de Conduta do CRA-RJ que, por qualquer motivo, vier a responder a processos ético, criminal e/ou administrativo-disciplinar ficará suspenso dessa Comissão, até o trânsito em julgado;

§ 7º - A qualquer tempo, a Comissão de Conduta do CRA-RJ poderá instaurar processo para apuração de fato ou conduta que venha a ferir os postulados éticos recomendados aos funcionários e demais colaboradores internos do CRA-RJ.

Art. 15 Compete à Comissão de Conduta:

- I.** Conhecer e apurar as denúncias de infrações que estão em desacordo com este Manual de Conduta;
- II.** Orientar, dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Manual de Conduta e deliberar sobre os casos omissos;
- III.** Receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Manual de Conduta e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;
- IV.** Apresentar relatório anual de suas atividades à presidência do CRA-RJ;
- V.** Desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade;
- VI.** Aplicar os dispositivos deste Manual de Conduta Interna Organizacional, esclarecendo e julgando comportamentos com indícios de desvios de conduta;
- VII.** Sugerir à presidência do CRA-RJ a edição de instruções de gestão de conduta, podendo envolver outras áreas do Conselho, para contribuir com ações voltadas às áreas de comunicação, sistema de informação e governança corporativa da gestão de conduta no CRA-RJ.

Art. 16 O resultado das reuniões da Comissão de Conduta do CRA-RJ constará de ata aprovada e assinada por seus membros.

Art. 17 O disposto neste Manual de Conduta Interna Organizacional aplica-se a todos os funcionários e demais colaboradores internos envolvidos em qualquer atividade do CRA-RJ, seja de natureza permanente, temporária ou excepcional, sendo de responsabilidade da área de Recursos Humanos do CRA-RJ dar ciência desse Manual de Conduta Interna Organizacional a todos que forem nessas condições admitidos na sede ou nas Casas do Administrador.

Art. 18 Os casos omissos serão dirimidos por deliberação da Comissão de Conduta do CRA-RJ, com a respectiva anuênciia da Presidência do CRA-RJ.

Definição dos Princípios e Valores deste Manual de Conduta Interna Organizacional:

- **Companheirismo** – Conviver de forma agradável para o desenvolvimento de suas atividades.
- **Compromisso** – Cumprir obrigação assumida ou a palavra empenhada.
- **Confiança** – Acreditar que as regras estabelecidas serão cumpridas por todos. É um orientador da conduta humana, que visa organizar os comportamentos sociais, de forma que um sujeito saiba o que esperar do outro.
- **Eficiência** – Exercer a atividade administrativa com presteza e perfeição, visando a melhor utilização dos recursos públicos, evitando desperdícios.
- **Ética** – Observar as regras morais e de conduta que são tomadas e estabelecidas neste Manual de Conduta.
- **Honestidade** – Ser verdadeiro e correto, honrar a si mesmo e ao próximo. É falar a verdade e agir com sinceridade, não omitir e não dissimular.
- **Imparcialidade** – Adotar a neutralidade para que possa exercer sua função sem prejudicar ou favorecer as partes envolvidas.
- **Impessoalidade** – Significa que a atuação profissional não deve prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que deve nortear o comportamento.
- **Integridade** – Agir de forma correta, sincera, justa e honesta em todos os seus relacionamentos profissionais.
- **Legalidade** – Constitui a obediência às leis, dessa forma, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei.
- **Moralidade** – Constitui o conjunto dos princípios morais, individuais ou coletivos, como a virtude, o bem e a honestidade.
- **Neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica** – Deixar de emitir opinião ou posicionamento de cunho político-partidária, religiosa e ideológica no desenvolvimento de suas funções.

- **Objetividade** – Ser justo sem tomar partidos, de forma direta, agindo rapidamente sem perder tempo.
- **Princípio** – Conduz a algo; norteia; que dá a direção de tudo e de todos; que define a sua característica.
- **Publicidade** – Dar informações e transparência a todos os atos que praticar.
- **Respeito** – Significa o reconhecimento de uma pessoa como um indivíduo autônomo, único e livre. O respeito impede que uma pessoa tenha atitudes reprováveis em relação à outra.
- **Responsabilidade profissional e social** – Exercer suas funções contribuindo não só para os interesses da instituição, mas também da classe administrativa, dos funcionários e da sociedade como um todo.
- **Sigilo profissional** – Proibição de divulgar informações confidenciais obtidas como resultado de relações profissionais, bem como, utilizar tais informações para seu próprio benefício ou em proveito de terceiros; confidencialidade.
- **Trabalho perseverante** – Manter constância nas suas ações e não desistir diante de dificuldades, visando conquistar seus objetivos mantendo-se fiel a seus ideais, propósitos e regras estabelecidas pela instituição.
- **Transparência** – Disponibilizar dados em linguagem clara e acessível a todos, possibilitando a fiscalização das atividades administrativas. Está aliado à publicidade e ao direito de acesso à informação.
- **Valores** – Atributos característicos de uma determinada pessoa ou organização, que determinam seu comportamento e interação com outros indivíduos e com o meio ambiente.

Glossário

A

- **Abster** – impedimento da realização de qualquer atividade, cargo, serviço ou direito; é a escolha de privar-se de tomar uma decisão ou executar determinada ação.
- **Amizade íntima** – é aquela onde existe estreita ligação por afeição e confiança, com o compartilhamento de momentos de alegria e angústia, profundo conhecimento da vida pessoal e convivência no seio familiar.
- **Animosidades** – falta de disposição permanente; desejo de prejudicar; má vontade; aversão; rancor; ressentimento.
- **Anuênciia** – concordância; aceitação.
- **Aprimoramento** – ação de tornar (algo) melhor; mais perfeito; aperfeiçoamento; esmero; apuro.
- **Assédio** – insistência impertinente; perseguição; sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém.
- **Assimilado** – absorvido; incorporado.

B

- **Benesses** – benefício ou ganho.

C

- **Coadunam** – algo que se junta; que incorpore; que reúna; que forme um todo; que combine; que se harmonize.
- **Compactuar** – combinar; ajustar; contratar; estipular; convencionar; fazer pacto.
- **Compatibilizar** – conciliar; harmonizar; tornar (algo, alguém ou si próprio) compatível com (outrem).
- **Concomitantemente** – simultaneamente; que se manifesta ao mesmo tempo.
- **Condenável** – passível ou merecedor de censura, crítica ou reprovação; censurável, reprovável.

- **Conflitante** – que está em conflito; oposto; incompatível; contrário.

D

- **Deliberadamente** – de modo intencional ou proposital.
- **Denotem** – mostrem; indiquem através de sinais ou indícios; que caracterizam.
- **Deturpar** – alterar toscamente; corromper; desfigurar; estragar; adulterar.
- **Dirimir** – resolver ou esclarecer definitivamente.
- **Discriminar** – perceber diferenças; distinguir; discernir.
- **Dosimetria** – estabelecimento de um limite mínimo e um limite máximo, no caso, de punição.

E

- **Eficiência** – virtude ou característica (alguém ou algo) de ser competente; produtivo; conseguir o melhor rendimento com o mínimo de erros e/ou dispêndios; capacidade de ser efetivo.
- **Étnico** – relativo à etnia; que se diferencia por sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião e maneiras de agir; designativo de determinada população.

H

- **Hostil** – que manifesta inimizade; próprio de inimigo; que revela agressividade; ameaçador.

I

- **Ideologia** – conjunto de ideias, pensamentos, doutrinas ou visões de mundo de um indivíduo ou de determinado grupo, orientado para suas ações sociais e políticas.
- **Imparcialidade** – justo; reto; equitativo; neutro; o que não é de um lado nem do outro.
- **Impedido** – obstruído; vedado; impossibilitado.
- **Impessoalidade** – que não se refere ou não se dirige a uma pessoa em particular, mas às pessoas em geral.
- **Indícios** – sinal; aquilo que indica o que, provavelmente, ocorreu ou existiu.

- **Inerentes** – o que faz parte da pessoa ou coisa e que lhe é inseparável por natureza; peculiar; intrínseco; específico.
- **Infringir** – desobedecer a; violar; transgredir; desrespeitar.
- **Inimizade capital** – aversão que pode ser traduzida em ódio, rancor ou qualquer outro sentimento apto a despertar desejo de vingança.
- **Instaurar** – dar início; implantar; instalar.
- **Integridade** – honestidade; retidão; imparcialidade.

L

- **Linha colateral** – são parentes até o quarto grau, provenientes de um só tronco, sem descender uma da outra: irmãos (2^{o} grau); tios e sobrinhos (3^{o} grau); e sobrinhos-netos, tios-avós e primos (4^{o} grau).
- **Linha reta** – são parentes consanguíneos; quando há vínculo entre os descendentes e ascendentes de um progenitor comum. A linha reta é ilimitada. Ascendentes: pais, avós, bisavós. Descendentes: filhos, netos, bisnetos.

M

- **Moralidade** – conjunto dos princípios morais, individuais ou coletivos, como a virtude, o bem, a honestidade.
- **Munido** – dotado de; que contém o necessário para a realização de algo; abastecido.

N

- **Neutralidade** – condição daquele que permanece neutro; imparcialidade.

O

- **Observância** – cumprimento rigoroso de uma regra; submissão a uma lei; ação de pôr-se em conformidade com um modelo.
- **Omissão** – ato ou efeito de não mencionar (algo ou alguém); deixar de dizer, escrever ou fazer (algo).

P

- **Parente afim** – parentes originados por vínculo matrimonial, exemplo: sogros, cunhados.
- **Parente consanguíneo** – parente por vínculo sanguíneo ou por adoção, exemplo: avós, pais, irmãos, primos.
- **Perseverante** – característica daquele que não desiste e que continua lutando frente às dificuldades; obstinado.
- **Propagação** – ato ou efeito de espalhar; difusão; disseminação.
- **Propício** – que tem as características adequadas e necessárias para; bom; favorável.

R

- **Recondução** - nomeação para novo período de exercício de uma função.
- **Referencial** - aquilo que se constitui ou contém uma referência.

S

- **Sanções** – punições pela violação de uma lei ou regra.
- **Subjetividade** – algo que varia de acordo com o julgamento de cada pessoa; tema que cada indivíduo pode interpretar da sua maneira; que é subjetivo.
- **Suscitar** – fazer nascer ou aparecer; criar; provocar; originar.

“Humano não é recurso, é inerente. Administração sem o ser humano não existe”.

Prof. Adm. Belmiro Siqueira, Patrono dos Administradores.



CRA-RJ
Conselho Regional de
Administração do Rio de Janeiro