



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS  
CONFERE**

**RESOLUÇÃO Nº 2.026/2022**

Institui o Manual de Conduta para os empregados dos Conselhos integrantes do Sistema Confere/Cores.

O Conselho Federal dos Representantes Comerciais – CONFERE, usando da faculdade prevista no artigo 10, inciso VII, da Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965, e no artigo 7º, inciso XVIII, do seu Regimento Interno,

**CONSIDERANDO** a necessidade de disciplinar, no âmbito geral, os direitos, deveres, obrigações e penalidades aplicáveis aos integrantes do quadro de pessoal das Entidades integrantes do Sistema Confere/Cores;

**CONSIDERANDO** a premência de subsidiar o gerenciamento do Setor de Recursos Humanos no que tange à aplicação de regras de conduta no ambiente de trabalho dos conselhos regionais e federais dos representantes comerciais;

**CONSIDERANDO** a deliberação do Plenário do Confere, em reunião realizada nesta data,

**RESOLVE:**

**Capítulo I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Este Manual de Conduta de empregados dispõe sobre as regras internas de trabalho e serviço dos empregados do Conselho Federal dos Representantes Comerciais – Confere e dos Conselhos Regionais dos Representantes Comerciais, definindo seus direitos e deveres, respeitada a legislação pertinente ao vínculo empregatício e à Lei nº 9.784/1999.

**Art. 2º.** Os empregados são regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, pelo Regimento Interno do Confere e pelo Plano de Cargos e Salários, em consonância com os preceitos contidos neste Manual.

**Art. 3º.** Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao Conselho, sob a dependência deste e mediante remuneração, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

**Art. 4º.** Além do empregado admitido mediante concurso público, poderá o Conselho admitir empregado por livre provimento, para ocupar cargo de direção, chefia e assessoramento, na forma do artigo 37, V da Constituição Federal.



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

**Art. 5º.** A prestação de serviços eventuais, de qualquer natureza, não caracteriza vínculo empregatício com o Conselho.

### Capítulo II DO QUADRO DE PESSOAL E DAS PROGRESSÕES

**Art. 6º.** O quadro de pessoal, formado pelo conjunto de cargos previstos para o Conselho, preenchidos ou vagos, é composto por:

I - Cargos efetivos do quadro permanente previsto no Plano de Cargos e Salários – PCS;

II - Cargos de livre nomeação e exoneração, vinculados à estrutura organizacional do Conselho, destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento, a serem providos obedecendo os critérios de confiança e mediante expedição de Portaria da Presidência do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais, conforme disposto em normativo de pessoal específico.

**Parágrafo único.** O diretor-presidente poderá alterar o número de vagas previstas no quadro de pessoal, quando houver necessidade.

**Art. 7º.** O processo de progressão funcional, destinado aos ocupantes dos cargos efetivos previstos no Plano de Cargos e Salários, está definido no próprio PCS.

### Capítulo III DA ADMISSÃO

**Art. 8º.** A admissão de empregado ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração, conforme disposto no Art. 37, incisos II e V da Constituição Federal.

**§ 1º.** Toda admissão deverá ser expressamente autorizada pelo diretor-presidente da entidade contratante, obedecido o disposto no *caput* deste artigo.

**§ 2º.** A admissão levará em conta o perfil do candidato definido nas especificações dos cargos constantes no PCS.

**§ 3º.** São requisitos essenciais para admissão:

I - Ser aprovado em concurso público, conforme estabelecido no normativo de pessoal específico;

II - Possuir a habilitação profissional exigida no edital do concurso público;

III - Estar quite com as obrigações militares e eleitorais, quando for o caso;

IV - Apresentar atestado de saúde ocupacional elaborado por profissional habilitado;



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

V - Declarar o não exercício de cargo ou emprego público inacumuláveis, exceto nos casos previstos na Constituição Federal, quando for possível a compatibilidade de horários.

### Capítulo IV DO CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

**Art. 9º.** A admissão de empregado far-se-á mediante Contrato Individual de Trabalho e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

**Parágrafo único.** Será considerado período de experiência os primeiros 90 (noventa) dias do ocupante de cargo do PCS, durante os quais será submetido à avaliação pela chefia imediata.

**Art. 10.** Sem prejuízo das demais sanções previstas em lei, será nulo de pleno direito o Contrato de Trabalho, quando ficar comprovado que o empregado, ao ser admitido, apresentou declaração inexata e/ou documentos falsos.

**Art. 11.** Os empregados do Conselho estão sujeitos ao controle individual de entrada e saída da jornada de trabalho, segundo horário e processo de registro estabelecido pela Entidade empregadora, respeitado o normativo específico.

### Capítulo V DAS FALTAS E IMPONTUALIDADES

**Art. 12.** Consideram-se faltas e impontualidades as ausências e os atrasos do empregado ao trabalho, não justificados.

**Parágrafo Único.** As ausências no trabalho, sem motivo justo, serão consideradas faltas disciplinares, sujeitas, portanto, além do desconto nos vencimentos do empregado faltoso, às punições previstas no Capítulo X - Das Penas Disciplinares, deste Manual.

**Art. 13.** Eventual ausência do empregado deverá ser justificada, por escrito, junto ao seu superior imediato, cabendo, exclusivamente, à Presidência, sua análise e eventual abono.

**Parágrafo único.** Somente serão consideradas as justificativas apresentadas até 5 (cinco) dias após o retorno do empregado às atividades normais.

**Art. 14.** As ausências não justificadas e impontualidades reiteradas serão consideradas para efeito de avaliação do desempenho, objetivando a progressão funcional.

**Art. 15.** As ausências e atrasos não abonados importarão em descontos na remuneração.

### Capítulo VI DAS LICENÇAS E OUTROS AFASTAMENTOS



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

**Art. 16.** Poderão ser concedidos ao empregado, licenças e afastamentos, em conformidade com a legislação trabalhista e normativos específicos.

### Capítulo VII DAS FÉRIAS

**Art. 17.** O direito a férias será adquirido nos termos da legislação em vigor.

**Art. 18.** As férias deverão ser gozadas pelo empregado, obrigatoriamente, no decurso dos doze meses seguintes à data da aquisição do direito, em período a ser estabelecido de acordo com a conveniência da Entidade, respeitadas as exceções previstas em lei.

**Parágrafo único.** De acordo com o §1º do artigo 134 da CLT, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser concedidas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**Art. 19.** É vedada a acumulação do período de férias.

### Capítulo VIII DA REMUNERAÇÃO

**Art. 20.** A remuneração dos empregados compreende:

I - Salário-base atribuído ao cargo, cujo valor é definido na tabela salarial prevista no Plano de Cargos e Salários – PCS;

II - Valores dos cargos de livre provimento (comissionamento) definidos no Plano de Cargos e Salários;

III - Demais verbas eventualmente previstas no Plano de Cargos e Salários.

### Capítulo IX DO REGIME DISCIPLINAR

#### Seção I - Dos Deveres

**Art. 21.** São deveres comuns aos empregados das Entidades Integrantes do Sistema Confere/Cores do Conselho:

I - cumprir as normas vigentes no Conselho;

II - ter assiduidade e pontualidade no trabalho;

III - apresentar-se ao serviço convenientemente trajado ou uniformizado, quando for o caso;



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

- IV - dedicar-se, exclusivamente, aos serviços, durante o expediente;
  - V - executar com zelo e diligência os serviços que lhe forem atribuídos;
  - VI - examinar, atentamente, os expedientes que lhe forem distribuídos;
  - VII - agir com exatidão na escrituração de livros, contas, fichas e documentos em geral e expedientes sob sua responsabilidade;
  - VIII - zelar pela economia de material e conservação do patrimônio do Conselho;
  - IX - guardar, com fidelidade, os valores que lhes forem confiados;
  - X - respeitar os superiores e obedecer às ordens relativas à execução de suas tarefas;
  - XI - manter-se com rigorosa compostura e disciplina em qualquer dependência do Conselho;
  - XII - noticiar ao superior imediato qualquer irregularidade de que tenha conhecimento no exercício do cargo, ou à autoridade superior, quando aquele deixar de levar em consideração representação relevante;
  - XIII - tratar com urbanidade e atenção a todos que estiverem nas dependências do Conselho;
  - XIV - cooperar com os demais empregados e contribuir para o aumento da produtividade dos serviços de todas as equipes de trabalho;
  - XV - guardar sigilo sobre os documentos e assuntos do Conselho;
  - XVI - observar leis, decretos, regulamentos, resoluções, portarias, normativos e ordens de serviço;
  - XVII - comunicar imediatamente ao Setor de Recursos Humanos as alterações de seus dados cadastrais;
  - XVIII - comunicar ao superior imediato e ao Setor de Recursos Humanos a impossibilidade de comparecimento ao serviço, justificando, posteriormente, o ocorrido, por escrito;
- Art. 22.** São deveres dos ocupantes de cargos de livre provimento, além daqueles citados no artigo anterior:
- I - cumprir e fazer cumprir as normas vigentes no Conselho;
  - II - zelar pela disciplina;



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

III - promover a produtividade, a cooperação e a harmonia nas relações entre os empregados.

### Seção II Das Proibições

**Art. 23.** Ao empregado é proibido:

I - referir-se de modo depreciativo às autoridades, por meio de informações, pareceres, despachos, e outros atos do Conselho;

II - retirar do local de trabalho, sem prévia autorização do superior competente, qualquer documento físico ou eletrônico ou objeto do Conselho;

III - valer-se do cargo ou função para fins de proveito pessoal ou de outrem;

IV - coagir ou aliciar empregado com objetivo de natureza político-partidária, bem como fazer propaganda política no Conselho ou prestar atendimento desigual, por motivos étnicos, de convicção política ou religiosa;

V - exercer comércio entre os colegas de trabalho e praticar usura em qualquer de suas formas, bem como praticar ou explorar rifas ou jogos de azar;

VI - receber numerários, comissão ou vantagens de qualquer espécie, em razão do cargo ou função que exerça;

VII - revelar, dentro ou fora do Conselho, fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência em razão do cargo ou função que exerça;

VIII - atribuir à pessoa estranha ao Conselho o desempenho de atribuições ou encargos que lhe competirem;

IX - manifestar-se, em nome do Conselho, por meio da imprensa ou qualquer outro meio de comunicação, sem autorização do diretor-presidente ou da autoridade competente;

X - apresentar-se em serviço, presencial ou remotamente, sem estar convenientemente trajado ou em visível estado de embriaguez;

XI - provocar discussão, desordem ou escândalo;

XII - desacatar qualquer integrante do Conselho ou colaboradores do Sistema Confere/Cores;

XIII - entrar ou permanecer, sem autorização, nas dependências do Conselho, fora do horário de trabalho;

XIV - ausentar-se do serviço, nas horas de expediente, sem autorização superior;



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

XV - fazer "download" de arquivos ou instalar qualquer programa diverso daqueles já existentes na máquina entregue para seu uso, bem como nela guardar qualquer tipo de arquivo pessoal, inclusive músicas, filmes, fotos e similares;

XVI - alterar a configuração original de sua máquina, sem expressa autorização escrita da chefia imediata e posteriormente encaminhada ao Departamento de Informática;

XVII - emprestar a senha de acesso pessoal e intransferível a outros empregados, salvo autorização expressa da chefia imediata;

XVIII - marcar o ponto de outro empregado, dificultando ou impedindo apuração de falta ao serviço;

XIX - executar no Conselho serviços particulares ou de terceiros;

XX - utilizar indevidamente a *internet*, *e-mail* funcional, redes sociais e aplicativos de mensagens, para tratar de assuntos que não tenham relação direta com o trabalho;

XXI - deixar de usar o crachá de identificação sempre que se encontrar nas dependências do Conselho e no horário de trabalho;

XXII - fumar em seu ambiente de trabalho ou nas dependências do Conselho;

XXIII - descumprir normas legais e regulamentares;

XXIV – divulgar nas mídias, redes sociais e aplicativos de mensagens, informações que violem a imagem e a honra do Conselho, dos Conselheiros ou de outros empregados;

XXV – praticar bullying, constituído do ato de violência física ou psicológica de forma intencional e costumeira, com o objetivo de intimidar, humilhar ou agredir, por meio de provocação referente a deficiências, características pessoais, inabilidades ou erros de empregados, causando constrangimento à vítima e prejuízos ao ambiente de trabalho;

XXVI – praticar ou tolerar o assédio moral ou assédio sexual, independentemente de provocar danos à integridade física daqueles que se tornam alvos, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras.

**Art. 24.** A permanência de pessoas não autorizadas não será tolerada no recinto de trabalho dentro e fora do horário de expediente, a não ser que esteja a serviço do Conselho ou acompanhado por algum empregado.

**Art. 25.** Pelo descumprimento das normas legais e regulamentares, o empregado estará sujeito a responder civil, penal e administrativamente.

**Parágrafo único.** Caracteriza-se a responsabilidade do empregado, dentre outras:



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

I - pela sonegação de valores e objetos confiados à sua guarda e responsabilidade, por não prestar contas ou não tomar, na forma e prazos fixados em lei e/ou atos administrativos, as providências devidas;

II - pelos desvios, danos ou avarias em bens móveis e imóveis do Conselho;

III - pelos prejuízos causados ao Conselho, decorrentes de dolo, desconhecimento, negligência, imprudência ou omissão;

IV - pela perda de prazo em foro judicial ou extrajudicial;

V - pela diferença de caixa, peculato, estelionato, falsidade, falsificação ou outros crimes que envolvam a fé pública.

**Art. 26.** A responsabilidade civil decorre de procedimento doloso ou culposo, de que resulta prejuízo para o Conselho ou terceiros.

**Art. 27.** As penas previstas pela CLT e por este Manual, por infração de natureza disciplinar serão apuradas em procedimento administrativo próprio, instaurado e conduzido com observância da lei e poderão ser aplicadas, concomitantemente, com as de natureza civil e criminal, por configurarem instâncias independentes.

### Capítulo X DAS PENAS DISCIPLINARES

**Art. 28.** Os empregados do Sistema Confere/Cores estão sujeitos às seguintes penas disciplinares:

I – advertência verbal;

II – advertência por escrito;

III – suspensão de até 30 dias, nos casos de reincidência das faltas punidas com advertência por escrito;

IV – demissão, com rescisão do contrato de trabalho por justa causa, após instauração do processo administrativo disciplinar.

**Art. 29.** A advertência verbal tem como objetivo alertar e orientar o empregado, deixando-o ciente do cometimento da irregularidade.

**Art. 30.** A advertência por escrito será aplicada no caso de reincidência de irregularidade cometida, ou falta de cumprimento de deveres.

**Art. 31.** A pena de suspensão será aplicada no caso de falta grave que não importe em rescisão de contrato de trabalho por justa causa, com desconto proporcional na





## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

remuneração do empregado pelos dias não trabalhados, em razão da suspensão do contrato de trabalho.

**Parágrafo único.** Nos casos de suspensão deverá o ato fixar o prazo e a data do início do cumprimento da pena. Em hipótese alguma, a suspensão será por prazo superior a 30 dias.

**Art. 32.** A pena de rescisão de contrato de trabalho por justa causa será aplicada nos casos graves, previstos no art. 482 da CLT.

**Art. 33.** A aplicação das penas disciplinares é da competência do Diretor-Presidente do Conselho, que poderá delegá-la ao Setor de Recursos Humanos.

**Parágrafo único.** Para os fins previstos neste artigo, o responsável de cada setor deverá enviar ao diretor-presidente clara e concisa exposição da falta cometida por empregado a ele subordinado.

**Art. 34.** O Diretor-Presidente, de ofício ou após ser comunicado acerca do cometimento de suposta falta disciplinar, deverá, a seu critério, averiguar preliminarmente, aplicando a sanção, se for o caso, ou, ainda, instaurar imediatamente Processo Administrativo Disciplinar, nomeando para esse fim, através de Portaria específica, uma Comissão de Sindicância, composta por três membros efetivos, com a incumbência de promover a completa apuração de atos e/ou fatos com indícios de irregularidade de natureza funcional, administrativa ou financeira envolvendo exclusivamente empregados ou terceiros, a qualquer título, vinculados ao Confere.

**§ 1º.** Será assegurado o contraditório e ampla defesa ao acusado, que poderá solicitar produção de provas, cabendo à Comissão decidir sobre sua pertinência.

**§ 2º.** Concluídos os trabalhos, a Comissão encaminhará Relatório Final e decisão com caráter opinativo ao Diretor-Presidente, com juízo de culpabilidade e sugestão das penalidades a serem aplicadas.

**§ 3º.** O Diretor-Presidente poderá concordar total ou parcialmente ou discordar na íntegra da deliberação prevista no parágrafo anterior, fundamentando sua decisão.

**Art. 35.** Da decisão do Diretor-Presidente de aplicação de pena, prevista no art. 34, caberá pedido de reconsideração ao próprio dirigente.

**Art. 36.** É considerada falta grave a prática de quaisquer dos fatos a que se refere o artigo 482 da CLT, quando por sua repetição ou natureza, representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado (art. 493, da CLT).

**Art. 37.** A pena disciplinar será aplicada por escrito, com a indicação clara e expressa da falta que a motivou e do fundamento em que está apoiada, colhendo-se, obrigatoriamente, o "ciente" do empregado punido.



## CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS CONFERE

**§ 1º.** Havendo recusa do empregado em apor o seu "ciente" à comunicação, esta ocorrência será consignada em termo assinado por duas testemunhas.

**§ 2º.** O registro da pena disciplinar deverá ser lançado na ficha de registro funcional do empregado.

### Capítulo XI DO DIREITO DE PETIÇÃO OU REPRESENTAÇÃO

**Art. 38.** O direito de petição ou representação é assegurado ao empregado, dentro das normas de subordinação, disciplina e urbanidade.

**Parágrafo único.** O requerimento, inicial ou não, será encaminhado à autoridade competente para decidi-lo, por intermédio da chefia imediata à qual o requerente encontra-se subordinado.

### Capítulo XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 39.** O Setor de Recursos Humanos entregará contrarrecibo, com aposição do "ciente", cópia deste Manual a todos os empregados, que não poderão alegar seu desconhecimento.

**Art. 40.** O presente Manual poderá ser modificado pela Diretoria-Executiva do Confere e submetido ao referendo do Plenário, observadas as regras internas e a legislação vigente, ficando explícito que tais modificações não poderão ser invocadas como alteração unilateral de contrato de trabalho, depois de informadas a cada empregado.

**Art. 41.** Os casos omissos neste Manual serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, aplicando-se os princípios da analogia e equidade, quando for o caso e, também, subsidiariamente, quando necessário, observando-se os princípios inerentes à Administração Pública.

**Art. 42.** O Diretor-Presidente, admitida delegação de competência, é responsável pela disciplina administrativa e funcional de sua respectiva Entidade, cabendo-lhe decidir sobre as questões ligadas aos empregados em exercício, nos termos deste Manual.

**Art. 43.** Os casos não previstos neste Manual serão resolvidos pelo Diretor-Presidente, nos termos da legislação vigente, aplicando-se, de forma subsidiária, a Lei nº 9.784/1999 e a Lei nº 8.027/1990.

**Art. 44.** Compete ao Diretor-Presidente de cada Entidade interpretar este Manual, baixando normativos de pessoal complementares.

**Art. 45.** As atividades dos empregados do Sistema Confere/Cores poderão ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de trabalho



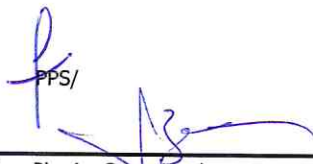
**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS  
CONFERE**

remoto, observadas as normas trabalhistas e as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos em Resolução própria.

**Art. 46.** Este Manual foi aprovado pelo Plenário do Confere em 05/07/2022, entrando em vigor a partir desta data.

Brasília, 05 de julho de 2022.

  
Archimedes Cavalcanti Júnior  
Diretor-Presidente

  
PPS/