



CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

DA ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS DO JARDINS MANGUEIRAL

PREÂMBULO

A Associação dos Amigos do Jardins Mangueiral foi instituída como entidade sem fins lucrativos que tem por objetivo preservar as características, forma e destinação dos empreendimentos imobiliários que foram incorporados pela JARDINS MANGUEIRAL EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S/A, nos imóveis integrantes do Loteamento Jardins Mangueiral, objeto da Matrícula nº 111.245, do 2º Ofício de Registro de imóveis do Distrito Federal, nos exatos termos constantes do seu Estatuto Social. Neste ato, encontra-se representada por seu corpo de Conselheiros de Sustentabilidade que elaborou e aprovou seu Código de Conduta Ética que passa a vigorar após sua publicação. A atual Gestão da AAJM empreende esforços no sentido de aprimorar os procedimentos administrativos e disciplinares à conduta ética de seus Gestores, seus colaboradores, seus associados e de seus prestadores de serviços. Em razão disso, fez-se necessário criar o presente Código de Conduta Ética na busca de maior segurança jurídica para as decisões do Corpo de Conselheiros e de seus demais Gestores. O esforço dos Conselheiros contou com o apoio da Assessoria Jurídica externa, que colaborou com a elaboração de uma Minuta deste Código de Conduta Ética, com suas orientações técnicas, mostrando uma visão mais ampla, coerente e harmoniosa para o Corpo de Conselheiros. Este Código de Conduta Ética vem contribuir para a evolução e melhoria da Gestão desta Entidade, e busca consolidar normas que atendam a necessidade dos Conselheiros, Diretores, dos Associados e de todos aqueles que mantenham vínculo de qualquer natureza com a AAJM. Espera-se que este Código inspire a boa prática da Gestão da entidade sempre em busca de atender os interesses da comunidade do Bairro Jardins Mangueiral.

Brasília, DF,





Abril de 2021.

CAPÍTULO I

Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 1º São princípios que orientam a conduta ética dos Conselheiros de sustentabilidade, dos Diretores, dos Secretários, dos Voluntários não ocupante de cargos, dos empregados, dos associados e dos prestadores de serviços da Associação dos Amigos do Jardim Mangueiral – AAJM:

- I. Princípio da dignidade da pessoa humana, do respeito e do decoro;
- II. Princípio da legalidade, impessoalidade e moralidade;
- III. Princípio da moralidade;
- IV. Princípio da economicidade e preservação do patrimônio da AAJM;
- V. Princípio da lealdade;
- VI. Princípio da probidade;
- VII. Princípio da boa-fé;
- VIII. Princípio da eficácia e da equidade dos serviços prestados;
- IX. Princípio do comprometimento: atuar com dedicação para alcance dos objetivos;
- X. Princípio da efetividade: realizar ações com qualidade e eficiência de modo a cumprir sua função institucional;
- XI. Princípio da honestidade, integridade e imparcialidade em todas as ações;
- XII. Princípio da inovação: apresentar e implementar novas ideias direcionadas à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento contínuo dos serviços;
- XIII. Princípio da neutralidade político-partidária, em especial no âmbito ideológico;
- XIV. Princípio da responsabilidade social e ambiental;





XV. Princípio da transparência.

Art. 2º Este Código de Conduta Ética é de observância obrigatória por todos que compõem o quadro associativa da AAJM, especialmente aqueles listados no artigo 1º.

Art. 3º Para todos os efeitos legais e estatutários, o presente Código de Conduta Ética passa a integrar as relações contratuais entre a AAJM e seus contratados.

CAPÍTULO II

Dos Deveres

Art. 4º São deveres fundamentais de todos aqueles relacionados no artigo 1º deste Código de Conduta Ética:

- I. cumprir todas as normas estatutárias, de conduta ética e os princípios da AAJM;
- II. cumprir, sem embaraço, todos os compromissos firmados junto à AAJM;
- III. resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de seu cargo, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;
- IV. desempenhar, com zelo e eficácia, as atribuições assumidas junta à AAJM;
- V. ser probo, reto, leal e justo, escolhendo sempre, quando estiver diante de mais de uma opção, a que melhor se coadunar com a ética, com os objetivos estatutários e com o interesse social da AAJM;
- VI. apresentar prestação de contas sob sua responsabilidade no prazo determinado, sempre que solicitado;
- VII. tratar as autoridades públicas, a equipe de trabalho, os superiores hierárquicos e demais pessoas com cortesia e educação, respeitando a condição e as limitações pessoais, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social;





- VIII. representar contra quaisquer atos ou fatos lesivos à Administração da AAJM, independentemente da hierarquia a que esteja subordinado;
- IX. resistir à pressões de superiores hierárquicos, de contratantes e de outros que visem a obter favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas, e denunciá-las;
- X. ser assíduo e pontual aos compromissos assumidos junta à AAJM;
- XI. levar imediatamente ao conhecimento da pessoa competente todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse da AAJM, especialmente àquele que é prejudicial à sua missão institucional, de que tenha tomado conhecimento em razão do cargo;
- XII. conhecer e cumprir as normas legais, bem como as boas práticas formalmente descritas e recomendadas no âmbito do estatuto da AAJM, visando desempenhar suas responsabilidades com competência e obter elevados níveis de profissionalismo na realização dos trabalhos;
- XIII. facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando toda colaboração ao seu alcance;
- XIV. declarar seu impedimento ou suspeição nas situações que possam afetar o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade;
- XV. evitar assumir posição de intransigência perante os membros da Diretoria e do Conselho Deliberativo da AAJM, no exercício de suas atividades, respeitando os posicionamentos e as ideias divergentes, sem prejuízo de representar contra qualquer ato irregular, ou ilegal, devidamente constatado;
- XVI. manter sob sigilo dados e informações de natureza confidencial ou não autorizadas pela Diretoria, ou pelo Conselho Deliberativo da AAJM, obtidas no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, às quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional.





CAPÍTULO III

Seção I

Das Proibições aos Conselheiros de Sustentabilidade, aos Diretores e aos Secretários

Art. 5º É vedado aos Conselheiros de Sustentabilidade da AAJM:

- I. praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função na AAJM, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais desta Entidade;
- II. usar do cargo de Conselheiro de Sustentabilidade, ou de informação privilegiada, em situações que configurem prática abusiva, ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;
- III. praticar ou compactuar com ato contrário à ética, a probidade e ao interesse social e coletivo, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e estatutárias.
- IV. violar o que está expresso em lei, estatuto ou regulamento que a AAJM esteja subordinada;
- V. prejudicar, deliberadamente, a reputação dos Conselheiros de sustentabilidade, dos Diretores, dos Secretários, dos Voluntários não ocupantes de cargos, dos empregados, dos associados e dos prestadores de serviços à AAJM;
- VI. discriminar os Conselheiros de sustentabilidade, Diretores, Secretários, Voluntários não ocupantes de cargos, empregados, associados e prestadores de serviços à AAJM, ou qualquer pessoa, em função do trabalho realizado na Entidade, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política ideológica ou partidária, posição, ou quaisquer outras formas de discriminação;





- VII. usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa vinculada à AAJM;
- VIII. perseguir ou permitir perseguições aos Conselheiros de sustentabilidade, Diretores, Secretários, Voluntários não ocupantes de cargos, empregados, associados e prestadores de serviços à AAJM;
- IX. exercer, de forma direta ou mediante a prestação de auxílio, defesa em processo administrativo de qualquer espécie, exceto, nos casos previstos em lei;
- X. alterar ou deturpar, por qualquer forma, o exato teor de documentos;
- XI. utilizar pessoal ou recursos materiais da entidade em serviços ou atividades particulares;
- XII. apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho da AAJM;
- XIII. apoiar instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- XIV. divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações de caráter sigiloso ou não autorizada pela AAJM, ainda que tenha obtido através de terceiros;
- XV. atribuir a outrem erro próprio;
- XVI. adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo assédio moral, ou sexual, ainda que somente por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem de Membros da AAJM;
- XVII. utilizar sistemas e canais de comunicação da AAJM, ou qualquer outro, para a propagação e divulgação de pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político partidária e outras assemelhadas, além de informações falsas que façam qualquer relação com o nome da Entidade;
- XVIII. apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;





XIX. solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade da AAJM;

XX. ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética.

CAPÍTULO IV

Das Faltas Graves

Art. 6º Considera-se falta grave e constitui justa causa para o afastamento dos Conselheiros de sustentabilidade, dos Diretores, dos Secretários, dos Voluntários não ocupantes de cargos:

- I. ato de improbidade no exercício de suas funções;
- II. incontinência de conduta ou mau procedimento na execução das funções;
- III. negociação habitual por conta própria, ou alheia, que cause prejuízo à AAJM, sem permissão do Conselho Deliberativo e que extrapole os limites permitidos pelo estatuto social;
- IV. condenação criminal do Conselheiro de sustentabilidade, do Diretor, do Secretário, do Voluntário não ocupante de cargos, com trânsito em julgado, nos termos do Código Penal e legislação correlata, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V. embriaguez habitual, ou uso de drogas ilícitas, no ambiente da AAJM;
- VI. violação de sigilo da Entidade;
- VII. abandono das atribuições por período superior a 60 (sessenta) dias, sem manifestação;





VIII. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no ambiente da AAJM, ou nas mídias sociais na internet, contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

IX. atos atentatórios à segurança nacional, nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Das Responsabilidades

Art. 7º Os Conselheiros de sustentabilidade, os Diretores, os Secretários, os Voluntários não ocupantes de cargos e os associados, respondem civil e administrativamente por ato atentatório contra este Código de Conduta e Ética.

Art. 8º A responsabilidade civil e administrativa decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao patrimônio, à honra e à imagem da AAJM, ou a terceiros, quando decorrente do exercício de suas atribuições, ou direitos previstos no estatuto social da entidade.

Art. 9º Aquele que causar danos materiais, mediante dolo, fica obrigado a ressarcir os danos causados à AAJM.

Art. 10. Aquele que causar danos morais a terceiros, no exercício das atribuições na AAJM, fica obrigado a reparar o prejuízo causado, após sentença condenatória com trânsito em julgado.

Art. 11. Tratando-se de dano causado a terceiros em que a AAJM for responsabilizada, em decorrência da prática de atos omissivos ou comissivos dolosos, responderá o responsável pelo dano em ação regressiva, nos termos da lei civil.

Art. 12. As sanções administrativas poderão cumular-se com as sanções civis, sendo independentes entre si.





CAPÍTULO VI

Das Penalidades

Art. 13. São penalidades disciplinares que serão aplicadas aos Conselheiros de sustentabilidade, aos Diretores, aos Secretários, aos Voluntários não ocupantes de cargos e aos associados:

I – advertência verbal registrada em Ata de reunião;

II – advertência, por escrito, registrada em Ata de Reunião;

III – suspensão dos direitos previstos no estatuto social por até 30 (trinta) dias, registrado em Ata de reunião;

III – expulsão.

Art. 14. Na aplicação das penalidades previstas no artigo anterior, serão consideradas a natureza e a gravidade da falta cometida, os danos que dela provierem para a AAJM, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes do acusado.

Parágrafo único. O ato administrativo de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento previsto neste Código e no estatuto social da entidade, e a causa da sanção disciplinar.

Art. 15. A advertência verbal e escrita não exige processo administrativo para apurar a falta cometida. Entretanto, o ato administrativo de imposição da penalidade deve mencionar, detalhadamente, o fato ensejador da aplicação da penalidade, com registro em Ata de reunião.

Parágrafo Primeiro. Apurado o ato infracional, o ocupante do Cargo de Presidente do Conselho Deliberativo lavrará o termo de advertência e dará ciência ao penalizado.





Art. 16. A suspensão dos direitos será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência, ou de violação das demais proibições, que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de expulsão, não podendo exceder de 30 (trinta) dias.

Art. 17. Todas as penalidades serão registradas em Ata de Reunião e permanecerão durante todo o mandato, ou enquanto o apenado mantiver associado à AAJM.

Art. 18. Considera-se falta para aplicação de advertência verbal, registrado em Ata de reunião, a violação dos deveres elencadas nos incisos II, III, IV, VII, X, XIII, XIV, XV, do artigo 6º, deste Código de Conduta Ética.

Parágrafo Único. Quando da reincidência de falta punível com advertência verbal, aplica-se a advertência por escrito.

Art. 19. Considera-se falta para aplicação da penalidade de suspensão dos direitos previstos no estatuto social, a violação das proibições elencadas nos incisos I, e XX, do artigo 5º, deste Código de Conduta Ética.

Art. 20. Considera-se falta para aplicação da penalidade de expulsão do quadro social da AAJM a prática de falta grave elencada nos incisos II ao IX, do artigo 5º, deste Código de Conduta Ética.

Art. 21. As faltas cometidas por empregados da AAJM serão aplicadas levando-se em consideração a relação contratual fundada no Decreto-Lei nº 5452/1943, CLT.

TÍTULO II

Do Processo Administrativo Disciplinar

Disposições Gerais

Art. 22. É obrigação de todos que tenham ciência de irregularidade, ou falta cometida pelos Conselheiros de sustentabilidade, pelos Diretores, pelos Secretários, pelos Voluntários não ocupantes de cargos e pelos associados, informar ao Presidente do Conselho Deliberativo





para providenciar a apuração imediata, em processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado ampla defesa e contraditório.

Parágrafo Primeiro. Será instaurado processo administrativo disciplinar para apurar faltas, cuja penalidade seja suspensão de direitos, ou expulsão.

Parágrafo Segundo. Para a apuração de falta, cuja penalidade seja expulsão, deve ser instaurado processo administrativo disciplinar ordinário, garantido ampla defesa e contraditório.

Parágrafo Terceiro. Para a apuração de falta, cuja penalidade seja suspensão, deve ser instaurado processo administrativo disciplinar sumário, garantido ampla defesa e contraditório.

Parágrafo Quarto. Não será instaurado processo administrativo disciplinar para aplicar a penalidade de advertência verbal, ou por escrito, entretanto, o Conselho Deliberativo deve analisar os fatos apresentados e, caso entenda punível por advertência, deve decidir, com registro em Ata de reunião.

Parágrafo Quinto. Em caso de aplicação de advertência, a AAJM encaminhará correspondência comunicando a penalidade ao apenado.

CAPÍTULO I

Do Rito Sumário

Art. 23. O processo administrativo disciplinar, pelo rito sumário, é o instrumento disponível para apurar falta punível com a penalidade de suspensão dos direitos previstos no estatuto da AAJM, a ser aplicada aos Conselheiros de sustentabilidade, aos Diretores, aos Secretários, aos Voluntários não ocupantes de cargos e aos associados.

Art. 24. A AAJM adotará procedimento sumário para apuração de falta que ensejará a aplicação de penalidade de Suspensão de direitos, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:





I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão designada para esta finalidade;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório final da Comissão;

III - julgamento pelo Conselho Deliberativo.

Art. 25. A comissão de processo disciplinar será composta por três Conselheiros de sustentabilidade, indicada pelo Conselho Deliberativo.

Art. 26. O presidente do Conselho Deliberativo indicará o presidente da Comissão.

Art. 27. Os dispositivos aplicados ao processo administrativo, pelo rito sumário, aplica-se também ao rito ordinário.

Art. 28. A comissão lavrará, até três dias úteis, após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata a denúncia recebida, bem como promoverá a notificação pessoal do indiciado.

Art. 29. O indiciado terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para apresentar defesa escrita, contados da data de recebimento da notificação, assegurando-se-lhe a retirada de cópia do processo na AAJM.

Parágrafo Primeiro. O indiciado pode nomear defensor particular para elaborar sua defesa nos autos do Processo Administrativo.

Parágrafo Segundo. Em caso de não apresentação da defesa, o indiciado será considerado revel e será nomeado um defensor dativo para manifestar-se no processo no estado em que se encontra.

Art. 30. Apresentada a defesa, a comissão elaborará, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, relatório conclusivo, apontando indícios de materialidade da falta cometida e a possível penalidade a ser aplicada pela AAJM.

Parágrafo Primeiro. Caso a comissão entenda necessário, deve solicitar parecer jurídico da assessoria jurídica da AAJM, antes do relatório final.





Parágrafo Segundo. A assessoria jurídica deve entregar o parecer jurídico no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Art. 31. A comissão entregará o processo, com relatório conclusivo, ao Presidente do Conselho Deliberativo que o encaminhará para julgamento pelo Conselho.

Art. 32. No prazo de cinco dias úteis, contados do recebimento do processo, o (a) Presidente do Conselho convocará reunião para proferir a decisão, nos termos do estatuto da entidade.

Art. 33. O prazo para encerramento e julgamento do processo administrativo disciplinar, submetido ao rito sumário, não excederá 45 dias úteis, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão.

Art. 34. A penalidade disciplinar será aplicada pelo Conselho Deliberativo e comunicada pelo Presidente do Conselho por correspondência enviada ao apenado.

Parágrafo Primeiro. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo Segundo. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, o Conselho Deliberativo, motivadamente, não acatará a sugestão de penalidade indicada pela comissão.

Parágrafo Terceiro. O Conselho Deliberativo pode decidir e aplicar penalidade distinta daquela sugerida pela Comissão, desde que fundamentada.

CAPÍTULO II

Do Rito Ordinário

Art. 35. O processo administrativo disciplinar, pelo rito ordinário, é o instrumento disponível para apurar falta punível com a penalidade de suspensão, dos direitos previstos no estatuto da AAJM, a ser aplicada aos Conselheiros de sustentabilidade, aos Diretores, aos Secretários, aos Voluntários não ocupantes de cargos e aos associados.





Art. 36. A AAJM adotará procedimento ordinário para apuração de falta que ensejará a aplicação de penalidade de expulsão.

Art. 37. O procedimento administrativo disciplinar pelo rito ordinário se desenvolverá nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão designada para esta finalidade;

II - instrução, que compreende indicição, defesa e relatório final da Comissão;

III - julgamento pelo Conselho Deliberativo.

Art. 38. O indiciado terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentar defesa escrita, contados da data de recebimento da notificação, assegurando-se-lhe a retirada de cópia do processo na AAJM.

Parágrafo Primeiro. O indiciado pode nomear defensor particular para elaborar sua defesa nos autos do Processo Administrativo.

Parágrafo Segundo. Em caso de não apresentação da defesa, o indiciado será considerado revel e será nomeado um defensor dativo para manifestar-se no processo no estado em que se encontra.

Art. 39. Apresentada a defesa, a comissão elaborará, no prazo de 10 (dez) dias úteis, relatório conclusivo, apontando indícios de materialidade da falta cometida e a possível penalidade a ser aplicada pela AAJM.

Parágrafo Primeiro. Caso a comissão entenda necessário, deve solicitar parecer jurídico da assessoria jurídica da AAJM, antes do relatório final.

Parágrafo Segundo. A assessoria jurídica deve entregar o parecer jurídico no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Art. 40. A comissão entregará o processo, com relatório conclusivo, ao Presidente que o encaminhará para julgamento pelo Conselho Deliberativo.





Art. 41. No prazo de cinco dias úteis, contados do recebimento do processo, o (a) Presidente convocará reunião do Conselho Deliberativo para proferir a decisão, nos termos do estatuto da entidade.

Art. 42. O prazo para encerramento e julgamento do processo administrativo disciplinar submetido ao rito ordinário não excederá 60 (sessenta) dias úteis, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão.

Art. 43. A penalidade disciplinar, no rito ordinário, será aplicada pelo Conselho Deliberativo e comunicada pelo Presidente do Conselho Deliberativo por correspondência enviada ao apenado.

Parágrafo Primeiro. O julgamento acatará o relatório da comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo Segundo. Quando o relatório da comissão contrariar as provas dos autos, o Conselho Deliberativo, motivadamente, não acatará a sugestão de penalidade indicada pela comissão.

Parágrafo Terceiro. O Conselho Deliberativo pode decidir e aplicar penalidade distinta daquela sugerida pela Comissão, desde que fundamentada.

Art. 44. As reuniões da comissão, tanto no procedimento sumário quanto no ordinário, serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas e observará os preceitos estabelecidos no estatuto social da entidade.

CAPÍTULO III

Do Afastamento do Investigado

Art. 45. O(a) Presidente da Comissão deve analisar, de ofício, na primeira reunião de trabalho, a necessidade de afastamento do cargo do investigado.

Parágrafo Primeiro. Caso o(a) Presidente da comissão entenda que é necessário o afastamento do investigado, deve colocar em votação para decisão.





Parágrafo Segundo. A decisão tomada, conforme parágrafo primeiro, deve ser comunicada ao investigado, em 48 horas úteis, preferencialmente por e-mail.

Parágrafo Terceiro. Ao tomar conhecimento da decisão que determinou o afastamento do cargo, o investigado deve cumprir a determinação da comissão imediatamente.

Art. 46. A Comissão pode determinar o afastamento do investigado do cargo que ocupa, enquanto tramitar o processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO IV

Da Instrução, Defesa e Julgamento

Art. 47. A instrução do processo administrativo sumário e ordinário obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito para a produção das provas necessárias à elucidação dos fatos.

Art. 48. No prazo da defesa, no rito ordinário, o investigado indicará o nome de até duas testemunhas para serem ouvidas pela comissão, caso entenda necessário.

Art. 49. A comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 50. É assegurado ao acusado o direito de acompanhar o processo pessoalmente, ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

Art. 51. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexado aos autos.

Art. 52. O depoimento da testemunha e do acusado será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito trazê-lo por escrito.





Art. 53. Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 54. Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

Parágrafo Único. O acusado pode usar o direito de manter-se em silêncio durante seu interrogatório, sem que o silêncio seja interpretado em prejuízo do acusado.

Art. 55. O presidente da comissão pode determinar a realização de diligências indispensáveis à elucidação dos fatos investigados e pode dispensar aquelas manifestamente protelatórias.

Art. 56. Ao final da instrução, a comissão elaborará o relatório que será sempre conclusivo quanto à materialidade, ou não, dos fatos apurados, e deve sugerir a penalidade ou o arquivamento do processo.

Art. 57. Tipificada a falta no relatório conclusivo, será formulada a indicição do acusado, com a especificação dos fatos a ele imputados, as respectivas provas e a indicação do fundamento previsto no estatuto social e neste Código de Conduta Ética para a aplicação da penalidade de suspensão de direitos de até 30 (trinta) dias, ou expulsão do associado, ou expulsão e perda do cargo dos quadros sociais da entidade.

CAPÍTULO V

Dos Recursos

Art. 58. Da decisão proferida pelo Conselho Deliberativo, cabe pedido de reconsideração para o próprio Conselho, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

Art. 59. O pedido de reconsideração deve ser fundamentado e não cabe novas provas para análise.

Parágrafo Único. O Conselho Deliberativo proferirá decisão terminativa.





CAPÍTULO VI

Da Revelia

Art. 60. No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da notificação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a notificação, com a assinatura de (02) duas testemunhas, quando a notificação for realizada pessoalmente pela Comissão.

Art. 61. O indiciado que mudar de residência, a partir da notificação, fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 62. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado nas redes sociais e no site da AAJM para apresentar defesa.

Parágrafo Único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias úteis a partir da publicação.

Art. 63. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente notificado, não apresentar defesa no prazo legal.

Parágrafo Único. A notificação do acusado deve ser realizada, preferencialmente, por carta registrada enviada pelos correios.

Art. 64. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo administrativo e devolverá o prazo para o defensor dativo.

Art. 65. A regra estabelecida para a revelia atende o revel no procedimento sumário e ordinário.

Art. 66. Recebida a defesa do revel, a comissão elaborará relatório conclusivo, no qual resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.





CAPÍTULO VII

Do Arquivamento

Art. 67. Reconhecida pela comissão a inocência do acusado, o Conselho Deliberativo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

CAPÍTULO VIII

Das Nulidades

Art.68. As nulidades devem ser suscitadas, fundamentadamente, na primeira oportunidade, sob pena de preclusão.

Art. 69. As nulidades insanáveis podem ser suscitadas em qualquer momento processual.

Art. 70. Verificada a ocorrência de vício insanável, o Conselho Deliberativo declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo, ou dará continuidade ao processo existente, aproveitando os atos praticados anteriores ao vício insanável.

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

Art. 71. Quando a falta estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido à polícia civil para instauração do Inquérito Policial, ficando trasladado na AAJM, sem prejuízo do julgamento no processo administrativo.

CAPÍTULO IX

Da Prescrição





Art. 72. A ausência de apuração das faltas mencionadas neste Código de Conduta, ensejará prescrição da pretensão punitiva:

I – Em 06 (seis) meses para as condutas punidas com advertência;

II – Em 12 (doze) meses para as condutas punidas com suspensão de direitos;

III – Em 18 (dezoito) meses para as condutas punidas com expulsão e perda do cargo.

CAPÍTULO X

Disposições Finais

Art. 73. Todos os prazos previstos neste Código de Conduta Ética são contados em dias úteis, conforme determina a legislação processual civil.

Brasília, DF, 07 de abril de 2021.

