



Serviço Público Federal

RESOLUÇÃO 6/2026 - PR/AL/DE/AL/PLENARIO/AL/CRMV-AL/SISTEMA, 17 de julho de 2026

RESOLUÇÃO CRMV-AL Nº 13/2026

Aprova procedimento para apuração e correção de ilícitos administrativos e éticos do corpo funcional do CRMV-AL.

O CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DE ALAGOAS (CRMV-AL), no uso da atribuição definida na alínea 'r', artigo 4º, da Resolução nº 591, de 26 de junho de 1992;

CONSIDERANDO que a administração eficiente e transparente requer procedimentos claros para apuração de ilícitos administrativos e éticos praticados pelo corpo funcional;

CONSIDERANDO que o corpo funcional do CRMV-AL é composto por servidores efetivos, comissionados e colaboradores que devem observar normas de conduta profissional e administrativa;

CONSIDERANDO que a apuração de ilícitos requer procedimentos diferenciados conforme a natureza e gravidade da infração;

CONSIDERANDO que a aplicação de medidas corretivas deve ser proporcional à gravidade da infração e às circunstâncias que a envolvem;

CONSIDERANDO que a garantia do contraditório e da ampla defesa é essencial para a legitimidade dos procedimentos disciplinares;

RESOLVE:

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Resolução estabelece os procedimentos para identificação, apuração e correção de ilícitos administrativos e éticos praticados pelo corpo funcional do CRMV-AL, compreendendo:

- I – Servidores efetivos;
- II – Servidores comissionados;
- III – Colaboradores e prestadores de serviço contratados;
- IV – Estagiários e aprendizes.

Art. 2º Para os efeitos desta Resolução, considera-se:

I – Ilícito Administrativo: a inobservância de normas regulamentares, procedimentos administrativos, obrigações funcionais ou legislação trabalhista aplicável;

II – Ilícito Ético: a violação de normas de conduta profissional, abuso de autoridade, desvio de conduta ou comportamento inadequado no exercício das funções;

III – Ilícito Financeiro: a má gestão de recursos, desvios, fraude ou dano financeiro causado ao conselho;

IV – Denunciante: pessoa física ou jurídica que apresenta representação sobre conduta irregular;

V – Denunciado: servidor ou colaborador contra o qual é formulada a denúncia;

VI – Infrator: aquele que, após apuração, é constatado ter cometido ilícito administrativo ou ético;

VII – Sindicância: investigação preliminar de caráter simplificado para apuração inicial de fatos;

VIII – Processo Administrativo Disciplinar (PAD): procedimento formal de apuração com todas as garantias processuais;

IX – Tomada de Contas Especial (TCE): procedimento específico para apuração de danos financeiros e ressarcimento;

X – Processo Administrativo de Responsabilização (PAR): procedimento para responsabilização do CRMV-AL por atos lesivos praticados por seu corpo funcional.

Art. 3º O procedimento de apuração observará os seguintes princípios:

I – Legalidade: observância estrita da legislação trabalhista, do Estatuto Social e do Regimento Interno;

II – Imparcialidade: análise objetiva dos fatos, sem prejulgamentos;

III – Contraditório e Ampla Defesa: garantia ao denunciado de conhecer a acusação e apresentar defesa;

IV – Proporcionalidade: adequação da medida corretiva à gravidade da infração;

V – Publicidade: divulgação dos procedimentos e decisões, ressalvados os casos de sigilo ou interesse público;

VI – Celeridade: conclusão do processo em prazos razoáveis;

VII – Presunção de Inocência: o denunciado é considerado inocente até decisão final;

VIII – Rastreabilidade: documentação de todas as etapas do processo;

IX – Confidencialidade: proteção da privacidade do denunciado durante o processo.

CAPÍTULO II – DA IDENTIFICAÇÃO DE ILÍCITOS

Art. 4º A identificação de ilícitos administrativos ou éticos pode ocorrer por:

I – Denúncia escrita de qualquer pessoa física ou jurídica;

II – Representação de autoridade pública ou órgão de fiscalização;

III – Ação de ofício da Presidência ou Diretoria;

IV – Relatório de supervisão ou auditoria interna;

V – Comunicação de órgão público ou entidade privada;

VI – Constatação durante atividades de fiscalização ou auditoria.

Art. 5º A denúncia deve conter:

I – Identificação clara do denunciante (nome completo, cargo/função, endereço e contato);

II – Identificação do denunciado (nome completo, cargo/função, setor);

III – Descrição objetiva dos fatos alegados;

IV – Indicação da norma ou dispositivo legal supostamente violado;

V – Relação de elementos comprobatórios (documentos, testemunhas, evidências);

VI – Data e assinatura do denunciante.

Parágrafo único. Denúncias anônimas ou manifestamente infundadas podem ser arquivadas de ofício, sem prejuízo de investigação complementar quando houver indícios relevantes.

Art. 6º Recebida a denúncia, a Presidência ou Diretoria deve:

- I – Verificar a admissibilidade formal da representação;
- II – Confirmar a vinculação do denunciado ao CRMV-AL;
- III – Avaliar preliminarmente a relevância dos fatos alegados;
- IV – Decidir sobre o prosseguimento ou arquivamento da denúncia.

Art. 7º O arquivamento de denúncia deve ser fundamentado e comunicado ao denunciante, com indicação da possibilidade de recurso à Presidência, no prazo de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO III – DA SINDICÂNCIA (INVESTIGAÇÃO PRELIMINAR)

Art. 8º A Sindicância é procedimento investigativo preliminar, de caráter simplificado, destinado a apurar fatos para decidir sobre a instauração de PAD formal.

Art. 9º A Sindicância será instaurada quando:

- I – Os fatos alegados carecerem de comprovação inicial;
- II – Houver necessidade de investigação prévia antes de formalizar acusação;
- III – A gravidade aparente dos fatos não justificar PAD imediato;
- IV – Houver dúvida sobre a competência ou necessidade de procedimento formal.

Art. 10. O procedimento de Sindicância observará os seguintes prazos:

- I – Instauração: até 10 (dez) dias após recebimento da denúncia;
- II – Investigação: até 30 (trinta) dias, prorrogável por mais 30 (trinta) dias;
- III – Relatório conclusivo: até 10 (dez) dias após encerramento da investigação;
- IV – Decisão: até 15 (quinze) dias após recebimento do relatório.

Art. 11. A Sindicância compreende:

- I – Coleta de informações e documentos;
- II – Oitiva de testemunhas (quando necessário);
- III – Análise preliminar de provas;
- IV – Relatório conclusivo indicando: a) Se os fatos estão comprovados; b) Se há indícios de ilícito; c) Se é recomendável instauração de PAD; d) Se é recomendável arquivamento.

Art. 12. O denunciado será notificado do resultado da Sindicância, com direito de acesso ao relatório conclusivo.

Art. 13. Concluída a Sindicância, a Presidência ou Diretoria decidirá por:

- I – Instauração de PAD: quando comprovados indícios de ilícito;
- II – Arquivamento: quando não comprovados indícios relevantes;
- III – Investigação complementar: quando necessárias diligências adicionais.

CAPÍTULO IV – DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

Art. 14. O PAD é procedimento formal de apuração de ilícitos administrativos e éticos, com todas as garantias processuais, observando as seguintes etapas:

- I – Notificação do denunciado;
- II – Apresentação de defesa prévia;
- III – Instrução processual;
- IV – Relatório técnico ou parecer;
- V – Julgamento pelo órgão competente;
- VI – Comunicação da decisão.

Art. 15. O denunciado será notificado por:

- I – Ofício entregue pessoalmente ou por via postal com aviso de recebimento;
- II – Publicação em mural do conselho ou site, quando o endereço for desconhecido;
- III – Correio eletrônico registrado, quando houver consentimento prévio.

Parágrafo único. A notificação deve conter:

- a) Descrição clara dos fatos alegados;
- b) Indicação das normas supostamente violadas;
- c) Prazo para apresentação de defesa (mínimo de 15 dias);
- d) Advertência sobre as consequências da revelia;
- e) Identificação do responsável pelo processo;
- f) Indicação de que o denunciado pode ser assistido por advogado.

Art. 16. O denunciado tem direito a:

- I – Conhecer integralmente o conteúdo da denúncia e das provas;
- II – Apresentar defesa escrita no prazo estabelecido;
- III – Requerer produção de provas (testemunhas, perícias, documentos);
- IV – Ser ouvido pessoalmente, se desejar;
- V – Ser assistido por advogado ou representante legal;
- VI – Acessar os autos do processo;
- VII – Requerer adiamento de julgamento para melhor preparação de defesa.

Art. 17. A defesa deve conter:

- I – Resposta pontual aos fatos alegados;
- II – Indicação de circunstâncias atenuantes ou excludentes;
- III – Apresentação de provas documentais ou testemunhais;
- IV – Fundamentação jurídica e normativa;
- V – Assinatura do denunciado ou seu representante.

Art. 18. Findo o prazo para defesa, a Presidência ou Diretoria deve:

- I – Analisar a admissibilidade das provas oferecidas;

II – Determinar a produção de provas complementares, se necessário;

III – Solicitar parecer técnico ou jurídico, quando apropriado;

IV – Elaborar relatório circunstanciado dos fatos apurados.

Art. 19. O relatório de apuração deve conter:

I – Síntese dos fatos alegados e apurados;

II – Análise das provas produzidas;

III – Indicação das normas violadas;

IV – Avaliação da gravidade da infração;

V – Circunstâncias agravantes e atenuantes;

VI – Parecer técnico ou jurídico, se houver;

VII – Recomendação de medida corretiva.

Art. 20. O denunciado será considerado revel se não apresentar defesa no prazo estabelecido, sem prejuízo do prosseguimento do processo.

Parágrafo único. A revelia não implica confissão dos fatos, devendo a Presidência ou Diretoria proceder à apuração com base nas provas disponíveis.

CAPÍTULO V – DOS ILÍCITOS COM DANO FINANCEIRO (TOMADA DE CONTAS ESPECIAL)

Art. 21. Quando o ilícito resultar em dano financeiro ao CRMV-AL, será instaurada Tomada de Contas Especial (TCE) ou procedimento equivalente de ressarcimento, concomitantemente ao PAD.

Art. 22. A TCE compreende:

I – Apuração técnica do dano causado;

II – Cálculo do valor a ressarcir;

III – Identificação do responsável pelo dano;

IV – Procedimento de cobrança e ressarcimento.

Art. 23. O procedimento de TCE observará os seguintes prazos:

I – Notificação do responsável: até 10 (dez) dias após apuração do dano;

II – Apresentação de defesa: 20 (vinte) dias;

III – Análise de defesa: até 30 (trinta) dias;

IV – Decisão sobre ressarcimento: até 15 (quinze) dias após análise;

V – Comunicação da decisão: até 10 (dez) dias.

Art. 24. A notificação para TCE deve indicar:

I – Descrição detalhada do dano apurado;

II – Fundamentação técnica do cálculo;

III – Valor total a ressarcir;

IV – Prazo para apresentação de defesa;

V – Possibilidade de parcelamento (máximo 12 parcelas);

VI – Consequências do não pagamento.

Art. 25. O responsável pode apresentar defesa contendo:

- I – Contestação do valor apurado;
- II – Solicitação de perícia complementar;
- III – Proposta de parcelamento;
- IV – Documentação comprobatória de pagamento parcial ou integral.

Art. 26. A decisão sobre TCE deve:

- I – Confirmar ou modificar o valor do dano;
- II – Indicar a forma de pagamento (à vista ou parcelado);
- III – Estabelecer prazos para pagamento;
- IV – Indicar consequências do inadimplemento.

Art. 27. Responsabilidade solidária:

- I – O servidor responsável responde pelo dano causado;
- II – O CRMV-AL pode cobrar do responsável direto;
- III – Ação de regresso contra gestor ou responsável é permitida;
- IV – Desconto em folha de pagamento é permitido, com consentimento do servidor.

Art. 28. O ressarcimento será executado por:

- I – Cobrança administrativa (notificação e prazo);
- II – Cobrança judicial (execução de título executivo);
- III – Desconto em folha de pagamento (com consentimento);
- IV – Comunicação ao Tribunal de Contas (quando aplicável).

Art. 29. A TCE não prejudica a aplicação de penalidades disciplinares pelo PAD.

CAPÍTULO VI – DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIZAÇÃO (PAR) DO CRMV-AL

Art. 30. O PAR é procedimento específico para responsabilização do CRMV-AL por atos lesivos praticados por seu corpo funcional contra terceiros (profissionais inscritos, fornecedores ou público em geral).

Art. 31. O PAR será instaurado quando:

- I – Houver ato lesivo praticado por servidor ou colaborador do CRMV-AL;
- II – O ato violar normas regulamentares ou causar dano a terceiros;
- III – Houver necessidade de responsabilização específica da instituição.

Art. 32. O procedimento de PAR observará os seguintes prazos:

- I – Notificação do CRMV-AL: até 10 (dez) dias após identificação do ato lesivo;
- II – Apresentação de defesa: 20 (vinte) dias;
- III – Instrução processual: até 60 (sessenta) dias;
- IV – Relatório: até 30 (trinta) dias;
- V – Julgamento: até 90 (noventa) dias;
- VI – Comunicação da decisão: até 10 (dez) dias.

Art. 33. A notificação do CRMV-AL deve conter:

- I – Identificação clara do ato lesivo;

- II – Descrição do dano causado;
- III – Indicação da norma violada;
- IV – Identificação do servidor ou colaborador responsável;
- V – Prazo para defesa (20 dias);
- VI – Indicação de que o conselho pode ser representado por advogado.

Art. 34. A defesa do CRMV-AL deve:

- I – Responder aos fatos alegados;
- II – Indicar circunstâncias atenuantes;
- III – Apresentar provas documentais;
- IV – Indicar responsabilidade exclusiva de terceiro, se aplicável;
- V – Ser assinada por representante legal ou advogado.

Art. 35. Consequências do PAR para o CRMV-AL:

- I – Obrigação de ressarcimento ao terceiro prejudicado;
- II – Publicação de decisão em diário oficial ou site;
- III – Comunicação ao Tribunal de Contas (quando aplicável);
- IV – Ação de regresso contra servidor responsável.

Art. 36. O PAR não prejudica a responsabilização disciplinar do servidor responsável pelo ato lesivo.

CAPÍTULO VII – DAS RESPONSABILIDADES PROCESSUAIS

Art. 37. A responsabilidade pela condução dos procedimentos cabe:

- I – À Presidência do CRMV-AL:
 - a) Receber e analisar denúncias;
 - b) Instaurar Sindicância ou PAD;
 - c) Designar responsável pelo processo;
 - d) Decidir sobre arquivamento ou prosseguimento;
 - e) Assinar notificações e decisões.
- II – À Diretoria do CRMV-AL:
 - a) Auxiliar na instrução do processo;
 - b) Emitir parecer técnico ou jurídico;
 - c) Assessorar a Presidência.
- III – Ao Setor Jurídico:
 - a) Orientar sobre procedimentos legais;
 - b) Emitir parecer jurídico; c
 -) Revisar documentação processual.
- IV – Ao Setor de RH (quando aplicável):
 - a) Fornecer informações sobre o denunciado;

- b) Auxiliar na notificação;
- c) Executar penalidades disciplinares.

V – Ao Setor Financeiro (para TCE):

- a) Apurar dano financeiro;
- b) Calcular valor a ressarcir;
- c) Executar cobrança.

Art. 38. A Presidência deve designar servidor ou comissão responsável pelo acompanhamento do processo, garantindo a documentação adequada de todas as etapas.

Art. 39. Fica impedido de participar do julgamento servidor que:

- I – Seja amigo íntimo ou inimigo capital do denunciado;
- II – Tenha interesse direto ou indireto no resultado;
- III – Seja cônjuge ou parente até terceiro grau do denunciado;
- IV – Tenha relação profissional ou comercial com o denunciado;
- V – Tenha participado da Sindicância ou instrução do processo.

CAPÍTULO VIII – DOS PRAZOS

Art. 40. Os prazos para os procedimentos são:

Sindicância:

- Instauração: até 10 dias
- Investigação: até 30 dias (prorrogável por mais 30)
- Relatório: até 10 dias
- Decisão: até 15 dias

PAD:

- Notificação: até 10 dias
- Defesa: mínimo 15 dias
- Instrução: até 60 dias
- Relatório: até 30 dias
- Julgamento: até 90 dias
- Comunicação: até 10 dias

TCE:

- Notificação: até 10 dias
- Defesa: 20 dias
- Análise: até 30 dias
- Decisão: até 15 dias
- Comunicação: até 10 dias

PAR:

- Notificação: até 10 dias
- Defesa: 20 dias
- Instrução: até 60 dias
- Relatório: até 30 dias
- Julgamento: até 90 dias
- Comunicação: até 10 dias

Art. 41. Os prazos podem ser prorrogados por decisão fundamentada da Presidência, quando necessário para a adequada instrução do processo.

Art. 42. A prescrição da ação disciplinar ocorre em 5 (cinco) anos contados da data em que o fato foi

cometido, ressalvados os casos de crime que prescrevem conforme legislação penal.

CAPÍTULO IX – DAS GARANTIAS DE CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

Art. 43. O denunciado tem direito a:

- I – Ser informado de todos os fatos e provas contra ele;
- II – Apresentar defesa escrita e oral;
- III – Produzir provas em seu favor;
- IV – Questionar as provas apresentadas;
- V – Ser ouvido antes da decisão final;
- VI – Ter acesso integral aos autos do processo;
- VII – Ser assistido por profissional de sua confiança;
- VIII – Requerer adiamento de julgamento para melhor preparação.

Art. 44. As testemunhas arroladas pelo denunciado devem ser ouvidas, ressalvados os casos de:

- I – Impossibilidade comprovada de comparecimento;
- II – Falta de relevância manifesta para o caso;
- III – Sigilo profissional ou segredo de Estado.

Art. 45. O denunciado pode requerer:

- I – Produção de provas complementares;
- II – Perícia técnica;
- III – Oitiva de testemunhas;
- IV – Adiamento de julgamento.

Parágrafo único. Os pedidos devem ser fundamentados e apresentados tempestivamente, sob pena de preclusão.

Art. 46. É vedado à Presidência e Diretoria:

- I – Julgar sem conhecimento prévio da defesa;
- II – Aplicar penalidade não prevista em lei ou regulamento;
- III – Fundamentar decisão em provas obtidas ilicitamente;
- IV – Discriminar o denunciado por motivos pessoais, políticos ou religiosos;
- V – Divulgar informações que violem a privacidade do denunciado antes da decisão final;
- VI – Impedir acesso do denunciado aos autos do processo.

CAPÍTULO X – DAS MEDIDAS CORRETIVAS E CONSEQUÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Art. 47. As medidas corretivas aplicáveis são, em ordem crescente de gravidade:

- I – Advertência Confidencial: comunicação reservada ao servidor sobre a conduta inadequada;
- II – Censura Confidencial: repreensão formal registrada em arquivo confidencial;
- III – Censura Pública: repreensão publicada em mural ou site do CRMV-AL;
- IV – Suspensão do Exercício das Funções: proibição temporária de exercer as funções (até 30 dias);

V – Demissão: rescisão do contrato de trabalho ou desligamento.

Art. 48. A aplicação das medidas corretivas observará a seguinte gradação:

I – Infrações Levíssimas (violações mínimas de normas):

- Penalidade: Advertência Confidencial
- Exemplos: atraso em procedimento administrativo, documentação incompleta, faltas administrativas menores

II – Infrações Leves (violações moderadas):

- Penalidade: Censura Confidencial
- Exemplos: inobservância de procedimento, falta de sigilo em caso isolado, negligência leve

III – Infrações Sérias (violações significativas):

- Penalidade: Censura Pública
- Exemplos: negligência profissional, violação reiterada de normas, abuso de autoridade leve

IV – Infrações Graves (violações graves):

- Penalidade: Suspensão do Exercício das Funções (até 30 dias)
- Exemplos: fraude, abuso de confiança, dano comprovado, violação grave de sigilo

V – Infrações Gravíssimas (violações muito graves):

- Penalidade: Demissão
- Exemplos: crime contra a vida, fraude sistemática, abuso sexual, desvio de recursos

Art. 49. Na aplicação da penalidade, serão consideradas:

I – Circunstâncias Agravantes:

- a) Reincidência em infração similar;
- b) Abuso de autoridade ou cargo;
- c) Dano grave ao conselho ou a terceiros;
- d) Obstrução do processo disciplinar;
- e) Falso testemunho;
- f) Aproveitamento da fragilidade de terceiro;
- g) Premeditação ou má-fé.

II – Circunstâncias Atenuantes:

- a) Primeira infração;
- b) Confissão espontânea;
- c) Reparação do dano;
- d) Conduta anterior exemplar;
- e) Circunstâncias pessoais ou familiares relevantes;
- f) Colaboração com a apuração.

Art. 50. A reincidência é considerada quando o servidor comete nova infração no prazo de 5 (cinco) anos após decisão final anterior, resultando em enquadramento em gradação superior.

Parágrafo único. Será considerado reincidente todo servidor que, após o trânsito em julgado da penalidade imposta administrativamente, cometer nova infração no período de 5 anos.

Art. 51. As consequências administrativas da aplicação de penalidades incluem:

I – Advertência Confidencial: nenhuma consequência adicional;

II – Censura Confidencial: registro em arquivo do CRMV-AL;

III – Censura Pública: publicação em mural ou site do CRMV-AL;

IV – Suspensão:

- a) Afastamento temporário das funções;
- b) Suspensão de remuneração durante o período;
- c) Impossibilidade de promoção durante 12 meses após retorno;
- d) Retorno automático após cumprimento do prazo.

V – Demissão:

- a) Rescisão imediata do contrato;
- b) Comunicação ao Ministério do Trabalho;
- c) Registro em prontuário funcional;
- d) Impossibilidade de reconstrução.

Art. 52. A demissão é comunicada:

- I – Ao Ministério do Trabalho, conforme legislação trabalhista;
- II – Ao Tribunal de Contas, quando houver dano financeiro;
- III – Ao público, mediante publicação em mural ou site do CRMV-AL;
- IV – Ao denunciante, quando aplicável.

CAPÍTULO XI – DO JULGAMENTO

Art. 53. O julgamento é realizado por:

- I – Presidência do CRMV-AL: para infrações levíssimas e leves;
- II – Diretoria do CRMV-AL: para infrações sérias e graves;
- III – Plenário: para infrações gravíssimas e demissão.

Art. 54. A sessão de julgamento deve:

- I – Ser realizada com a presença do denunciado ou seu representante;
- II – Contar com quórum mínimo estabelecido no Regimento Interno;
- III – Permitir a sustentação oral do denunciado de até 15 minutos.;
- IV – Registrar em ata todos os votos e fundamentações;
- V – Ser documentada por escrito;
- VI – Ser confidencial, ressalvados os casos de censura pública.
- VII – Convidar o Sindicato competente para participar, com direito a sustentação oral, de até 15 minutos.

Art. 55. O voto deve ser fundamentado, indicando:

- I – Análise das provas;
- II – Aplicação das normas relevantes;
- III – Consideração de circunstâncias agravantes e atenuantes;
- IV – Justificativa da penalidade aplicada.

Art. 56. A decisão é tomada por maioria simples de votos, sendo o voto do presidente desempatador em caso de empate.

Art. 57. A decisão deve conter:

- I – Identificação clara do denunciado;
- II – Descrição dos fatos apurados;
- III – Análise das provas;
- IV – Indicação das normas violadas;
- V – Fundamentação jurídica e normativa;
- VI – Penalidade aplicada;
- VII – Prazos para recurso;
- VIII – Assinatura dos julgadores.

CAPÍTULO XII – DOS RECURSOS

Art. 58. Cabe recurso ao Plenário contra decisão da Diretoria e à Diretoria contra decisão da Presidência, no prazo de 30 (trinta) dias contados da ciência.

Art. 59. O recurso deve conter:

- I – Identificação clara do recorrente;
- II – Indicação da decisão recorrida;
- III – Fundamentação jurídica e normativa;
- IV – Pedido específico de reforma ou anulação;
- V – Assinatura do recorrente ou seu representante.

Art. 60. O recurso tem efeito suspensivo nos casos de suspensão e demissão.

Art. 61. O responsável deve julgar o recurso no prazo de 90 (noventa) dias, observando os mesmos procedimentos de julgamento da Diretoria.

Art. 62. A decisão da Plenária é final e irrecorrível no âmbito administrativo, ressalvado o direito de ação judicial.

CAPÍTULO XIII – DA PUBLICIDADE E COMUNICAÇÃO

Art. 63. As decisões de censura pública, suspensão e demissão devem ser publicadas:

- I – Em mural do conselho;
- II – No site do CRMV-AL;
- III – Com indicação do nome do servidor, cargo/função e penalidade aplicada.

Art. 64. As decisões de advertência e censura confidencial não são publicadas, mantendo-se em arquivo confidencial do CRMV-AL.

Art. 65. A publicação deve ocorrer no prazo de 10 (dez) dias após decisão final, com indicação clara da data de vigência da penalidade.

Art. 66. A publicação de decisão de demissão deve indicar:

- I – Nome completo do servidor;
- II – Cargo/função;

III – Motivo da demissão (resumido);

IV – Data da decisão;

V – Data de vigência.

CAPÍTULO XIV – DAS MEDIDAS CAUTELARES

Art. 67. Em casos de infração gravíssima ou quando houver risco iminente de dano ao conselho ou a terceiros, a Presidência pode determinar afastamento preventivo do servidor até decisão final.

Art. 68. O afastamento preventivo será decretado quando:

I – Houver indícios fortes de crime contra a vida ou integridade física;

II – Houver risco comprovado de dano irreparável ao conselho;

III – Houver reiteração de condutas lesivas durante o processo;

IV – Houver obstrução grave do processo.

Art. 69. O afastamento preventivo observará:

I – Prazo máximo de 90 (noventa) dias;

II – Direito de defesa prévia (audiência em 48 horas);

III – Revisão a cada 30 (trinta) dias;

IV – Cessação automática com a decisão final;

V – Manutenção de remuneração durante o período.

CAPÍTULO XV – DA REABILITAÇÃO

Art. 70. O servidor demitido pode requerer reabilitação após 10 (dez) anos, mediante demonstração de:

I – Recuperação moral e profissional;

II – Ausência de novos ilícitos;

III – Parecer favorável de entidade profissional ou educacional;

IV – Aprovação pela Presidência.

Art. 71. O pedido de reabilitação será analisado pela Presidência, que decidirá sobre:

I – Concessão da reabilitação;

II – Manutenção da demissão;

III – Condições para recontração.

CAPÍTULO XVI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 72. Esta Resolução não prejudica a jurisdição comum, sendo aplicável também a legislação penal quando o fato constituir crime.

Art. 73. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do CRMV-AL.

Art. 74. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 75. Revogam-se as disposições em contrário.

Méd.-Vet. Diogo Ribeiro Câmara

Presidente do CRMV-AL

CRMV-AL n. 0375

Méd.-Vet. Katheryne Wanderley Cerqueira

Secretária-geral do CRMV-AL

CRMV-AL n. 0473

Documento assinado eletronicamente por:

- Diogo Ribeiro Câmara, Presidente do CRMV-AL - FGSUP - PR/AL, em 17/07/2026 16:34:29.
- Katheryne Wanderley Cerqueira, Secretária-Geral do CRMV-AL - FGSUP - SG/AL, em 20/07/2026 10:48:33.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/07/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cfmv.gov.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 660420

Código de Autenticação: 27ea1cc1f0



SISTEMA
CFMV/CRMVs

Conselhos Federal e Regionais de Medicina Veterinária

Rua 26 de Abril, 299, Poço, Maceió / AL, CEP 57.025-570