

REGULAMENTO DE PROCEDIMENTOS E SANÇÕES DISCIPLINARES DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PSD-GHC

Da Denominação

Art. 1º O Regulamento dos Procedimentos e Sanções Disciplinares do Grupo Hospitalar Conceição (PSD-GHC) tem por objeto normatizar os procedimentos e as sanções disciplinares, bem como definir critérios objetivos para a aplicação destas nas empresas Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., Hospital Cristo Redentor S.A. e Hospital Fêmeina S.A. (integrantes do chamado Grupo Hospitalar Conceição GHC).

Das Disposições Gerais

Art. 2º Para os efeitos deste Regulamento, considera-se:

I - procedimentos disciplinares, a sindicância e o processo administrativo disciplinar;

II - sanções disciplinares, as penas impostas em razão da prática de falta funcional pelo empregado;

III - autoridade, o empregado ou dirigente dotado de poder de decisão;

IV - empregado, a pessoa física que possui contrato de trabalho com qualquer uma das empresas do Grupo Hospitalar Conceição;

V - irregularidade, o fato ou ocorrência que implique no descumprimento de procedimento previsto em qualquer tipo de norma ou qualquer ordem emanada por autoridade competente;

VI - falta funcional, a prática por empregado de qualquer das condutas descritas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, ou de atos que causem prejuízo às empresas do Grupo Hospitalar Conceição, bem como a inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação administrativa ou profissional ou norma interna do Grupo Hospitalar Conceição;

VII - falta funcional grave, a prática reiterada das condutas previstas no artigo 482 da CLT, bem como de qualquer fato que represente séria violação dos deveres e obrigações funcionais do empregado mesmo que cometido uma única vez.

Art. 3º A responsabilidade civil do empregado decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que importe em ilícito civil que gere dano às empresas do Grupo Hospitalar Conceição ou a terceiros.

§ 1º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o empregado às empresas do Grupo Hospitalar Conceição, em ação regressiva.

§ 2º A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputados ao empregado conforme a legislação aplicável.

Art. 4º A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado pelo empregado no desempenho de suas atividades.

Art. 5º As sanções civis, penais e administrativas poderão se acumular, sendo independentes entre si, assim como o prosseguimento de processos nas instâncias civil, penal e administrativa.

Dos Procedimentos Disciplinares

Art. 6º A autoridade que tiver ciência da ocorrência de alguma irregularidade no âmbito do Grupo Hospitalar Conceição ou de prática de falta funcional por empregado seu é obrigada a promover a sua apuração imediata e, sendo necessário, solicitar a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar à Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, assegurada ao acusado, em ambos os casos, a ampla defesa e contraditório.

Art. 7º As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante, e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente falta funcional ou ilícito, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

Art. 8º As irregularidades e as faltas funcionais serão apuradas por meio de:

I - sindicância, quando tenha ocorrido irregularidade ou fato grave, sendo os dados insuficientes para sua determinação ou para apontar o empregado culpado ou, sendo este identificado, não for a falta confessada, documentalmente provada ou manifestamente evidente;

II - processo administrativo disciplinar, quando, diante da situação descrita no inciso I, a gravidade da ação ou omissão torne o empregado passível da sanção disciplinar de suspensão superior a 15 (quinze) dias, demissão por justa causa ou quando na sindicância ficar comprovada a ocorrência de irregularidade ou falta funcional grave.

Art. 9º Como medida cautelar a fim de que o empregado acusado não venha a influir na apuração da irregularidade ou da falta funcional, a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição poderá determinar, a qualquer tempo, o afastamento do empregado do exercício de suas funções, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

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

Do Processo de Sindicância

Art. 10. A autoridade responsável pela unidade ou setor onde ocorreu a possível falta funcional ou irregularidade poderá solicitar à Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição a instauração de sindicância, de maneira sumária, a qual deverá ser concluída no prazo máximo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período.

Parágrafo único. Em casos excepcionais a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição poderá, de forma motivada, prorrogar o prazo de conclusão dos trabalhos da comissão, além do limite estabelecido no *caput* deste artigo, por solicitação de seu presidente.

Art. 11. A sindicância será conduzida por comissão composta de, no mínimo, três membros, designados pela Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição que indicará, dentre eles, o presidente.

§ 1º A presidência da comissão será exercida por pessoa de hierarquia igual ou superior à do empregado acusado, se houver.

§ 2º A comissão poderá ser composta por empregado do Grupo Hospitalar Conceição, por servidor público colocado a sua disposição ou por integrante da Advocacia-Geral da União.

§ 3º A comissão terá como Secretário pessoa designada pelo seu Presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 4º Não poderá participar da comissão de sindicância cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, bem como, também, o empregado que tenha feito a denúncia de que resultar o procedimento disciplinar, cabendo a arguição de suspeição, que se regerà pelas normas da legislação processual.

§ 5º Os membros da comissão poderão ser incumbidos, simultaneamente, de conduzir mais de um procedimento disciplinar.

§ 6º O membro da comissão ou a pessoa designada para secretariá-la não poderá fazer parte do procedimento na qualidade de testemunha, tanto da acusação quanto da defesa, sob pena de punição disciplinar, por falta de cumprimento do dever funcional.

§ 7º Os membros da comissão, tanto quanto possível, não poderão ser oriundos do setor onde ocorreu a irregularidade ou a falta funcional.

Art. 12. A comissão exercerá suas atividades com independência, autonomia, imparcialidade e zelo, mantendo o sigilo e confidencialidade dos dados trazidos ao procedimento e realizando os atos necessários à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da instituição.

§ 1º A comissão desenvolverá o encargo com a dedicação de horário exigida para os trabalhos, dispensada de suas atribuições normais quando necessário, até a apresentação do relatório final.

§ 2º As funções desempenhadas em comissão de procedimento disciplinar são obrigações funcionais que integram o contrato de trabalho dos empregados das empresas do Grupo Hospitalar Conceição.

Art. 13. Todas notificações e intimações serão feitas pelo secretário da comissão em duas vias e, apresentadas ao destinatário pessoalmente. Este dará o recibo em uma delas, sendo esta juntada aos autos do procedimento.

§ 1º Caso o destinatário seja empregado do Grupo Hospitalar Conceição e se negue a receber a intimação, este fato será consignado perante a assinatura de 2 (duas) testemunhas, estando, para todos os efeitos, ciente da intimação.

§ 2º É facultado ao presidente da comissão delegar a entrega das citações e intimações à Gerência de Recursos Humanos do Grupo Hospitalar Conceição, no caso de empregados do GHC.

Art. 14. O presidente da comissão sindicante, ao instalar os trabalhos, autuará a portaria e demais peças existentes.

§ 1º As reuniões e audiências da comissão terão caráter reservado e deverão ser registradas em atas, que detalharão as deliberações adotadas, sendo que seus membros serão convocados pelo presidente pelo meio mais adequado.

§ 2º A comissão deliberará com a presença da maioria dos seus membros, sendo a presença do seu presidente indispensável.

§ 3º A falta de algum membro às reuniões e audiências da comissão deverá ser justificada por escrito e anexada aos autos do procedimento disciplinar.

§ 4º A ausência, sem motivo justificado, por mais de 02 (duas) sessões, de qualquer dos membros da comissão ou de seu secretário, determinará, de imediato, a substituição do faltoso, sem prejuízo de punição disciplinar aplicável por falta de cumprimento do dever funcional.

Art. 15. A comissão efetuará os atos necessários ao esclarecimento da ocorrência e à indicação do responsável, ouvindo, preliminarmente, o autor da denúncia e o empregado acusado, se houver e, posteriormente, realizando a tomada de declarações, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de provas testemunhais e documentais, sendo obrigação funcional de todos os empregados e setores do Grupo Hospitalar Conceição o pronto atendimento de todas as suas requisições.

§ 1º Quando necessário, será realizada a produção de prova técnico-pericial, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos, sendo que a designação dos técnicos e peritos obedecerá ao critério da capacidade técnica especializada, observadas as provas de habilitação estabelecidas em lei e, somente na falta de empregados aptos a prestarem assessoramento técnico, poderá a incumbência recair em terceiros que não integrem o quadro de pessoal do Grupo Hospitalar Conceição.

§ 2º Para os exames de laboratórios, porventura necessários, a comissão recorrer-se-á aos estabelecimentos particulares somente quando inexisterem institutos oficiais capacitados ou quando os laudos forem insatisfatórios ou incompletos.

Art. 16. Se a comissão de sindicância concluir, preliminarmente, pela responsabilidade de empregado(s) do Grupo Hospitalar Conceição, será(ão) este(s) notificado(s) para apresentar defesa, querendo, no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 17. Apreciados os elementos dos autos e a defesa, caso existente, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as suas peças principais e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção, indicando o eventual responsável, qual a irregularidade ou falta funcional praticada, o seu enquadramento nas disposições de lei e a sanção aplicável.

Art. 18. A Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, de posse do relatório da comissão, acompanhado de todos os elementos que compuserem o procedimento, decidirá pelo seu arquivamento, pela aplicação da penalidade cabível ou pela instauração de processo administrativo disciplinar, conforme disposição do artigo 8º deste Regulamento.

Parágrafo único. Quando a aplicação da penalidade ou a instauração de processo administrativo disciplinar for de autoridade de outra alçada ou competência, a esta deverá ser encaminhada a sindicância para apreciação das medidas propostas.

Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 19. O processo administrativo disciplinar desenvolver-se-á nas seguintes fases:

I - instauração;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 20. A composição da comissão processante obedecerá o disposto no artigo 11 deste Regulamento, sob pena de nulidade.

Parágrafo único. A comissão processante exercerá suas atividades na forma estabelecida do artigo 12 deste Regulamento e seus parágrafos.

Art. 21. O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias assim exigirem.

Art. 22. O processo administrativo disciplinar, instaurado pela Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição para aplicação de sanção disciplinar, deverá ser iniciado no prazo de 5 (cinco) dias, contados da data em que o seu presidente for informado da designação dos membros da comissão, comprovada através de protocolo.

Art. 23. Todos os termos lavrados pelo secretário da comissão, tais como autuação, juntada, intimação, conclusão, data, vista, recebimento de certidões e compromissos serão resumidos tanto quanto possível.

Art. 24. As reuniões da comissão deverão ser registradas em atas, que detalharão as deliberações, adotando-se integralmente à comissão processante o disposto no artigo 14 deste Regulamento e seus parágrafos.

Art. 25. Será feita por ordem cronológica de apresentação toda e qualquer juntada aos autos, devendo o presidente rubricar e numerar todas as suas folhas.

Art. 26. Deverá figurar sempre nos autos do processo a folha de antecedentes funcionais do empregado acusado.

Art. 27. Quando ao empregado imputar-se crime praticado na esfera administrativa, a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, quando determinar a instauração do processo administrativo disciplinar, providenciará para que se instaure simultaneamente o inquérito policial.

Art. 28. A absolvição no processo crime, a que for submetido o empregado, não implicará na permanência ou retorno do mesmo ao serviço se, em processo administrativo disciplinar, tiver sido demitido em virtude de prática de atos que o inabilitem moralmente para aquele serviço.

Art. 29. O processo administrativo disciplinar obedecerá ao princípio do contraditório e ampla defesa, assegurada ao empregado acusado a utilização de todos os meios de prova em direito admitidos, podendo as mesmas ser produzidas de ofício pelo denunciante ou pelo empregado acusado, se houver, ou a requerimento de parte com legitimidade para tanto.

Art. 30. Quando o processo administrativo disciplinar for precedido de sindicância, o relatório desta integrará a instrução do processo como peça fundamental, sob pena de nulidade.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da instauração do processo administrativo disciplinar.

Art. 31. A comissão de processo administrativo disciplinar desempenhará as suas responsabilidades com as prerrogativas e obrigações previstas no artigo 15 deste Regulamento e seus parágrafos.

Art. 32. De todos os atos da comissão processante, ao empregado acusado será garantido o acompanhamento de todo o procedimento pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, assegurado o seu direito de arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando houver produção de provas técnico-periciais.

§ 1º Somente será admitida a intervenção de procurador no processo disciplinar após a apresentação do respectivo mandato, revestido das formalidades legais.

§ 2º Ao presidente da comissão será facultado denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para os esclarecimentos dos fatos.

§ 3º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimentos especializados de peritos.

Art. 33. Todas citações pessoais, as intimações e as notificações do empregado acusado e testemunhas serão feitas na forma prevista do artigo 13 deste Regulamento.

Art. 34. O presidente da comissão processante, ao instaurar a comissão, autuará portaria e demais peças existentes e designará dia, hora e local para a audiência inicial, citando o empregado acusado para interrogatório e acompanhamento do processo.

§ 1º A citação do empregado será feita, pessoalmente ou por via postal, com aviso de recebimento, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data marcada para o interrogatório e conterà dia, hora, local e sua qualificação.

§ 2º Caso o investigado se recuse a receber a citação, deverá o fato ser certificado, à vista de, no mínimo, 2 (duas) testemunhas.

§ 3º Quando o investigado comparecer voluntariamente junto à comissão ou for comprovada a ciência inequívoca de seu conteúdo, será dado como citado.

§ 4º Caso o empregado acusado não compareça ao interrogatório após ser devidamente citado, o procedimento prosseguirá com sua instrução.

Art. 35. Na hipótese de a comissão processante entender que os elementos do processo são insuficientes para bem caracterizar a ocorrência, poderá ouvir previamente a vítima ou o denunciante da irregularidade ou falta funcional.

Art. 36. O empregado acusado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias após o interrogatório, poderá apresentar, querendo, defesa prévia, peça onde requererá diligências, produzirá prova documental e arrolará testemunhas, até o máximo de 8 (oito).

§ 1º Se as testemunhas de defesa não forem encontradas e o empregado acusado, dentro do prazo de 03 (três) dias, não indicar outras em substituição, prosseguir-se-á à oitiva das demais.

§ 2º No caso de mais de um empregado acusado, cada um deles será ouvido separadamente, podendo ser promovida acareação, sempre que divergirem em suas declarações.

Art. 37. As testemunhas serão intimadas a prestar declaração mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, na forma prevista no artigo 13 deste Regulamento.

§ 1º Se a testemunha for empregado ou servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para a inquirição.

§ 2º Os empregados do Grupo Hospitalar Conceição arrolados como testemunhas serão intimados, tendo obrigação funcional de comparecer para prestar depoimento.

§ 3º No caso da testemunha empregado do Grupo Hospitalar Conceição não puder comparecer, deverá justificar a ausência por escrito à comissão, sob pena de configurar insubordinação, passível de aplicação de sanção disciplinar.

Art. 38. As declarações serão prestadas oralmente e poderão ser gravadas em áudio, com a posterior transcrição, ou ser reduzidas a termo no momento em que forem prestadas, não sendo lícito à testemunha trazê-las por escrito, sendo-lhe, porém, facultada breve consulta a apontamentos.

§ 1º As testemunhas serão ouvidas separadamente, se possível no mesmo dia na seguinte ordem:

- I - em primeiro lugar, as apresentadas pelo denunciante;
- II - em seguida, as indicadas pela comissão e;
- III - por último, as arroladas pelo empregado acusado.

§ 2º Na hipótese de declarações contraditórias ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre as testemunhas.

§ 3º Antes de depor, a testemunha será qualificada, declarando o nome, estado civil, profissão, se é parente, e em que grau, de alguma das partes, ou quais suas relações com qualquer delas.

§ 4º Se o presidente verificar que a presença do empregado acusado, poderá influir no ânimo da testemunha, de modo que prejudique a verdade das declarações, fará retirá-lo, prosseguindo na inquirição, com a presença do seu defensor. Neste caso deverão constar do termo a ocorrência e os motivos que a determinaram.

§ 5º Quando houver registro do depoimento em gravação de áudio, a testemunha assinará, ao término do mesmo, documento denominado Termo de Inquirição de Testemunha, pelo qual ficará intimada de que poderá examinar o Termo de Transcrição (após cinco dias), conferindo-o com a gravação, impugnando-o ou autenticando-o. Caso nada seja alegado durante o decorrer dos trabalhos, o termo presumir-se-á conferido e autêntico.

Art. 39. Ao ser inquirida uma testemunha, as demais não poderão estar presentes, a fim de se evitar que uma ouça o depoimento da outra.

Art. 40. O procurador do investigado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, facultando-lhe o direito de reinquirir a testemunha por intermédio do presidente da comissão.

Art. 41. A testemunha somente poderá eximir-se de depor nos casos previstos em lei penal.

Art. 42. O empregado acusado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à comissão o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 43. Compete à comissão processante ao tomar conhecimento de novas imputações que surgirem durante o curso do processo, contra o empregado acusado, intimá-lo, ou seu procurador constituído, para produzir novas provas objetivando a sua defesa.

Art. 44. Ultimada a instrução do processo, intimar-se-á o empregado acusado, ou seu defensor legalmente constituído, para, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da intimação, apresentar defesa por escrito, sendo-lhe facultada vista aos autos.

§ 1º Havendo dois ou mais empregados acusados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias.

§ 2º O prazo de defesa, excepcionalmente, poderá ser suprimido, a critério da comissão, quando esta a julgar desnecessário, face à incontestada comprovação da inocência do empregado.

Art. 45. Esgotado o prazo de defesa, a comissão processante apresentará, dentro de 10 (dez) dias, minucioso relatório, resumindo as peças essenciais dos autos e mencionando as provas principais em que se baseou para formular sua convicção.

§ 1º Se a defesa tiver sido dispensada ou apresentada antes da fluência do prazo, contar-se-á o destinado à feitura do relatório a partir do dia seguinte ao da dispensa da apresentação.

§ 2º No relatório, a comissão processante apreciará em relação a cada empregado, separadamente, as irregularidades e/ou falta funcional, objeto da acusação, as provas que instruírem o processo, as razões de defesa, sugerindo, motivadamente, a absolvição ou a aplicação de sanção disciplinar ao empregado.

§ 3º A comissão processante poderá, em seu relatório, sugerir providências necessárias a evitar a reiteração das irregularidades semelhantes ao que originou o processo, bem como quaisquer outras que lhe pareçam de interesse à qualificação do serviço do Grupo Hospitalar Conceição.

Art. 46. O processo administrativo disciplinar, com o relatório da comissão, será remetido à Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, para apreciação no prazo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento do processo.

§ 1º Apresentado o relatório, a comissão ficará à disposição da Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição para qualquer esclarecimento ou providência julgada necessária.

§ 2º Quando não for da alçada da Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição a aplicação das sanções e das providências indicadas, estas serão propostas a quem de direito competir, no prazo marcado para julgamento.

§ 3º Na hipótese do parágrafo anterior, o prazo para julgamento final será de 20 (vinte) dias.

§ 4º Se o processo não for encaminhado à autoridade competente no prazo de 30 (trinta) dias, ou julgado no prazo determinado no § 3º, o indiciado poderá reassumir, automaticamente, o seu emprego ou função, onde aguardará o julgamento.

Art. 47. A Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição poderá na sua decisão, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o empregado de responsabilidade.

Art. 48. Verificada a existência de vício insanável, a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão, para instauração de novo processo.

Art. 49. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo administrativo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração da ação penal, ficando trasladado no Grupo Hospitalar Conceição.

Art. 50. Serão assegurados transporte e diárias aos membros da comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Art. 51. O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto no prazo de 2 (dois) anos, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do empregado, qualquer pessoa da família poderá requerer a revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do empregado, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 52. No processo revisional o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 53. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 54. O requerimento e revisão do processo administrativo disciplinar será dirigido à Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição que, se autorizar a revisão, providenciará a constituição de comissão, na forma do artigo 11.

Art. 55. A revisão ocorrerá em apenso ao processo originário.

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

Art. 56. A comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 57. Aplicam-se aos trabalhos da comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da comissão do processo administrativo disciplinar.

Art. 58. O julgamento caberá à Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição.

Parágrafo único. O prazo para julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual a Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição poderá determinar diligências.

Art. 59. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do empregado.

Parágrafo único. Da revisão do processo não poderá resultar agravamento da sanção disciplinar.

Das Nulidades e Prescrição nos Procedimentos Disciplinares

Art. 60. Acarretarão a nulidade da sindicância e do processo administrativo disciplinar:

I - a determinação de instauração por autoridade incompetente;

II - a falta de citação ou notificação, nas formas determinadas deste Regulamento;

III - qualquer restrição à defesa do empregado acusado;

IV - a recusa injustificada de promover a realização de perícias ou quaisquer outras diligências convenientes ao esclarecimento do fato;

V - acréscimos de documentos ao processo depois de elaborado o relatório da comissão sem nova vista ao empregado acusado;

VI - rasuras e emendas não ressalvadas em parte substancial do processo.

Art. 61. As irregularidades processuais que não constituírem vícios substanciais insanáveis, suscetíveis de influírem na apuração da verdade ou decisão do processo, não determinarão a sua nulidade.

Art. 62. A nulidade poderá ser arguida durante ou após a formação da culpa, devendo fundar-se a sua arguição em texto legal, sob pena de ser considerada inexistente.

Art. 63. O procedimento disciplinar prescreverá:

I - em 30 (trinta) dias, quanto às infrações passíveis de demissão por justa causa;

II - em 15 (quinze) dias, quanto à suspensão.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º A abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida pela autoridade competente.

§ 3º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Das Sanções Disciplinares

Art. 64. São consideradas sanções disciplinares:

I - advertência por escrito;

II - suspensão;

III - demissão.

Art. 65. Na aplicação das sanções disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade da falta funcional cometida, os danos que dela provierem para o serviço, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 66. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 67. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência ou quando as circunstâncias previstas no artigo 65 indicarem a necessidade de sua aplicação imediata, mesmo diante de uma única falta cometida, não podendo, em qualquer caso, seu prazo exceder a 30 (trinta) dias.

Art. 68. As penalidades de advertência por escrito e suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos, respectivamente, de efetivo exercício se o funcionário não houver, nesse período, praticado nova falta funcional.

Parágrafo único. O cancelamento do registro da penalidade não surtirá efeitos retroativos e não gerará nenhum direito para fins de concessão ou revisão de vantagens.

Art. 69. A demissão por justa causa será aplicada em caso de cometimento de falta funcional grave, e será precedida de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

§ 1º Em casos excepcionais, decididos motivadamente pela Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, quando existirem provas documentais suficientes do cometimento de falta funcional grave, a demissão por justa causa poderá ser aplicada de imediato, sem o cumprimento do determinado no *caput* deste artigo.

§ 2º A aplicação da sanção de demissão por justa causa, em caso de empregado que detenha estabilidade prevista em lei, será obrigatoriamente precedida de sindicância, que recomendará, caso reconheça a existência de falta funcional grave, a abertura de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Art. 70. O ato de imposição da sanção disciplinar mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sua aplicação.

Art. 71. As sanções disciplinares serão aplicadas:

I - pela Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição, em qualquer caso;

II - pela Gerência de Recursos Humanos, através da Unidade de Pessoal de cada hospital integrante do Grupo Hospitalar Conceição, independente de instauração de sindicância e de processo administrativo disciplinar, nos casos em que inexistir a necessidade de instauração de tais procedimentos, bem como nas situações de falta ao trabalho ou atrasos injustificados, mediante ocorrência emitida pela chefia imediata do empregado, em ambas as hipóteses.

Art. 72. Nos casos descritos no inciso II do artigo 71, as sanções disciplinares deverão ser aplicadas, em regra, observando-se a seguinte ordem:

I - advertência por escrito;

II - suspensão por um dia de trabalho;

III - suspensão por dois dias de trabalho;

IV - suspensão por quatro dias de trabalho;

V - demissão por justa causa.

Art. 73. Na aplicação das sanções descritas no artigo 72 serão observados os seguintes critérios:

I - faltas injustificadas ou atrasos injustificados:

a) a primeira falta injustificada será punida com advertência por escrito, sendo que faltas posteriores serão punidas pela ordem de graduação estabelecida nos incisos I a V do artigo 72;

b) após o quarto atraso injustificado, superiores a 5 (cinco) minutos, dentro do mesmo mês aplicar-se-á advertência por escrito, sendo a reincidência punida conforme os incisos do artigo 72;

c) faltas injustificadas e atrasos injustificados devem seguir uma única ordem de graduação para a aplicação de sanções disciplinares.

II - negligência, indisciplina e insubordinação serão punidas conforme a graduação estabelecida nos incisos do artigo 72.

§ 1º Em face da gravidade da falta praticada pelo empregado, pode uma única ocorrência caracterizar a rescisão por justa causa ou o aumento do número de dias de suspensão, desde que não ultrapasse 30 (trinta) dias, mesmo diante da ordem e dos critérios acima elencados.

§ 2º A Unidade de Pessoal, considerando que as sanções disciplinares possuem conotação corretiva e não punitiva, deverá, no momento da sua aplicação ao empregado, ressaltar este aspecto.



Art. 74. Revogam-se as disposições em contrário, entrando em vigor este Regulamento a partir da data da assinatura da portaria que o aprobe.

Art. 75. O presente Regulamento entra em vigor nesta data, em decorrência de sua aprovação pela Portaria nº _____/11 da Diretoria do Grupo Hospitalar Conceição.

Porto Alegre, 9 de maio de 2011

Dr. Neio Lúcio Fraga Pereira
Diretor-Superintendente do GHC

Dr. Gilberto Barichello
Diretor-Administrativo e Financeiro do GHC

Dr. Alexandre Paulo Machado de Britto
Diretor Técnico do GHC