



PORTARIA HCRP Nº 06/2021

Altera a Portaria HCRP nº 04/2007 e dá providências correlatas.

O SUPERINTENDENTE DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais e:

Considerando que nos termos das disposições do artigo 298, do Regulamento deste Hospital, o regime jurídico de seu pessoal é o da Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando que o empregado deve desenvolver o seu múnus, sempre com qualidade, ética, probidade e respeito a todos, incluindo colegas, superiores, subordinados e pacientes;

Considerando que o afastamento da qualidade, da ética, da probidade e da urbanidade e respeito a todos, sujeita o infrator a penalidades que vão da advertência, passando por suspensões do contrato de trabalho, sem remuneração, que podem variar de 1 a 30 dias, até a rescisão do contrato de trabalho por justa causa;

Considerando o entendimento jurisprudencial que não obstante o empregado público seja admitido pelo regime consolidado, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa não prescinde que lhe seja garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa;

Considerando que um único ato das hipóteses previstas nas alíneas do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT¹ pode ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa;

Resolve, com arrimo nas disposições da alínea "z.3", do inciso III, do artigo 280, do Regulamento deste Hospital, baixar esta **PORTARIA:**

Artigo 1º - Tomando o superior imediato do(a) servidor(a) conhecimento de qualquer ato deste(a) que atente contra a ética ou à boa qualidade dos serviços, assim como os que se afastam da conduta que a lei e o bom senso estabelecem, deverá elaborar imediatamente relatório circunstanciado ao superior mediato, juntando os documentos atinentes e imagens das câmeras do circuito interno de TV, se houver, e relacionando as testemunhas que tenham efetivo conhecimento do fato.

§ 1º - O superior mediato deverá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, diretamente ou por pessoa que indicar, tomar o depoimento escrito



do(a) servidor(a) e das testemunhas. Sendo que se alguém se negar a esse depoimento, por qualquer razão que seja, isso deverá ser informado no relatório que elaborará.

§ 2º - Concluído seu procedimento, ato contínuo, o superior mediato elaborará relatório circunstanciado que deverá, acompanhado de todos os documentos e depoimentos, ser encaminhado ao Centro de Recursos Humanos - CRH, podendo, se entender que não houve a concretização efetiva de quaisquer dos atos previstos no *caput*, sugerir o arquivamento do procedimento.

§ 3º - Após análise, se o CRH entender que não é o caso de arquivamento sumário, o(a) servidor(a) será notificado(a) para que no prazo de 5 (cinco) dias úteis, onde se excluirá o dia do início e se incluirá o dia do vencimento, apresente manifestação escrita acerca dos relatos, podendo apresentar documentos e provas que entender pertinentes.

§ 4º - Concluído seu procedimento, o Centro de Recursos Humanos elaborará relatório circunstanciado a ser encaminhado ao Superintendente, por intermédio da Chefia de Gabinete, sugerindo a sanção disciplinar a ser aplicada e/ou demais providências a serem cumpridas.

§ 5º - O Superintendente não estará vinculado ao sugerido pelo Centro de Recursos Humanos, podendo, com base nos documentos e provas contidas no processo, determinar a aplicação de sanções disciplinares mais brandas, ou, ainda, mais severas, podendo, inclusive, no caso de dúvidas sobre a configuração da infração disciplinar e necessidade de maiores apurações, determinar a abertura de procedimento administrativo disciplinar outro, pela Comissão Processante Permanente – CPP, de que trata o artigo seguinte.

Artigo 2º - Cabe à Comissão Processante Permanente – CPP, por encaminhamento do Superintendente ou do Chefe de Gabinete desta Instituição, proceder à instrução e conclusão de Procedimento Administrativo Disciplinar, instaurado em face de servidor(a) ou servidores que pratiquem quaisquer dos atos previstos nas alíneas do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em razão da gravidade da conduta, apta, em tese, a ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou, ainda, tendo em vista a necessidade de maiores apurações para elucidação da ocorrência, a reincidência em condutas faltosas ou demais circunstâncias que tais autoridades julgarem necessárias.

Artigo 3º - Instaurado o procedimento administrativo disciplinar - PAD, a Comissão citará o(a) servidor(a), pessoalmente ou por carta com “Aviso de Recebimento”, entregando-lhe cópia de todos os documentos atinentes ao caso, para, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, onde se excluirá o dia do início e se incluirá o dia do vencimento, apresentar defesa escrita, acompanhada dos documentos pertinentes ao objeto da apuração e arrolar testemunhas, caso seja de seu interesse.



§ 1º - O(A) servidor(a) poderá apresentar sua defesa pessoalmente ou por intermédio de advogado(a) expressamente constituído(a) para representá-lo(a)ⁱⁱ.

§ 2º - A Comissão, a seu exclusivo critério, se entender necessário, poderá tomar o depoimento pessoal do(a) servidor(a).

§ 3º - As testemunhas arroladas pelo(a) servidor(a) deverão ser no máximo 3 (três), podendo, entretanto, a Comissão convocar outras, em igual número máximo, se entender necessário.

§ 4º - O arrolamento de testemunhas acima do número máximo poderá ser excepcionalmente autorizado, por escrito, pela Comissão, desde que expressamente justificada as razões e necessidade das respectivas oitivas.

§ 5º - A intimação e condução de testemunha que não seja servidor(a) deste Hospital, será da responsabilidade exclusiva do(a) servidor(a) sindicado(a).

Artigo 4º - Apresentada ou não a defesa pelo(a) servidor(a), a Comissão analisará os documentos contidos no processo e deliberará sobre os pedidos formulados e diligências necessárias ao deslinde do feito.

Parágrafo único - A Comissão poderá nomear, dentre seus membros, um relator para análise dos documentos, tomada de depoimento pessoal do(a) servidor(a), se entender necessário, oitiva das testemunhas arroladas e elaboração de relatório conclusivo para discussão e aprovação em sua composição plena.

Artigo 5º - Juntados novos documentos aos autos pela Comissão, após a apresentação de defesa escrita pelo(a) servidor(a), será outorgado o prazo de 7 (sete) dias corridos, onde se excluirá o dia do início e se incluirá o dia do vencimento para que, caso seja de seu interesse, o(a) servidor(a) apresente manifestação ou complementação à defesa.

Artigo 6º - Encerrada a instrução probatória, a Comissão deverá outorgar o prazo de 7 (sete) dias corridos, onde se excluirá o dia do início e se incluirá o dia do vencimento, para que caso seja de seu interesse, o(a) servidor(a) apresente suas alegações finais.

Artigo 7º - Em seu relatório final, que será elaborado de forma circunstanciado, a Comissão proporá a absolvição ou a punição do(a) servidor(a), sugerindo, neste último caso, a sanção disciplinar que entender pertinente.

§1º - Quando a falta atribuída ao(à) servidor(a), pela sua natureza, for considerada criminosa, a Comissão comunicará o fato em seu relatório conclusivo à Superintendência, a fim de que, através da Consultoria Jurídica, seja



encaminhada a *notitia criminis* à autoridade policial, ou, se for o caso, diretamente ao Poder Judiciário.

§ 2º - A Comissão poderá, também, em seu relatório, sugerir a adoção de quaisquer outras providências que entenda ser do interesse da Instituição.

§ 3º - A aprovação do relatório poderá ser por unanimidade ou por maioria, sendo que, neste caso, o membro vencido poderá, se quiser, consignar as razões de sua discordância.

§ 4º - A imposição da sanção disciplinar será de competência do Superintendente, que não estará vinculado ao sugerido pela Comissão, e, baseado nos documentos e provas produzidas no processo, poderá determinar a imposição de sanção disciplinar mais branda ou, ainda, mais severa.

Artigo 8º - A Comissão deverá concluir os trabalhos no prazo de 60 (sessenta) dias corridos, onde se excluirá o dia do início e se incluirá o dia do vencimento, contados da apresentação da defesa pelo(a) servidor(a).

§ 1º – Tratando-se de processo administrativo disciplinar instaurado em face de dois ou mais servidores, o prazo para conclusão dos trabalhos da Comissão será contado da data da última defesa apresentada.

§ 2º – O prazo para conclusão dos trabalhos da Comissão poderá ser prorrogado, mediante pedido justificado e expressa autorização da autoridade que determinou a abertura do respectivo processo administrativo disciplinar.

Artigo 9º - Desde que apresentada a defesa, o(a) servidor(a) será intimado(a) para:

I – Com uma antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis, acompanhar a produção das provas orais, oportunidades na qual, através do presidente ou do relator nomeado, poderá fazer perguntas às testemunhas. As perguntas consideradas impertinentes serão indeferidas e constarão do termo de oitiva.

II – Manifestar-se, em 7 (sete) dias corridos, sobre documentos juntados pela Comissão, após a apresentação de defesa escrita;

III – Encerrada a instrução probatória, apresentar, em 7 (sete) dias corridos, suas alegações finais.

Parágrafo único - A não apresentação de defesa, no prazo de que trata o inciso I do artigo 2º, implicará na continuidade do processo à revelia do(a) servidor(a), correndo os demais prazos, independentemente de qualquer intimação.

Artigo 10 - As intimações serão realizadas por meio de endereço eletrônico (e-mail) corporativo do(a) servidor(a) ou outro por ele(a) expressamente indicado



ou de seu procurador na defesa apresentada, iniciando-se a contagem dos prazos na data útil seguinte à data do envio.

Parágrafo único - Caberá exclusivamente ao(à) servidor(a) ou seu procurador o acompanhamento das intimações encaminhadas ao endereço eletrônico informado e, ainda, a atualização do cadastro dos respectivos endereços junto à Comissão Processante Permanente.

Artigo 11 - A Comissão solicitará à autoridade que determinou a abertura do processo administrativo disciplinar, a nomeação de defensor dativo para apresentação de defesa escrita em nome do(a) servidor(a), exclusivamente nos casos em que restarem frustradas as tentativas de notificação pessoal ou por intermédio de Aviso de Recebimento.

§ 1º - Anteriormente à solicitação de constituição de defensor dativo, a Comissão poderá tentar a notificação inicial do(a) servidor(a) por meio de e-mail cadastrado junto ao Centro de Recursos Humanos e publicação em imprensa local ou oficial.

§ 2º - O(A) servidor(a), neste caso, poderá adentrar no PAD a qualquer momento, recebendo-o no estado em que se encontra, para assumir a sua defesa.

Artigo 12 - A Comissão poderá sugerir o afastamento preventivo do(a) servidor(a) durante a instrução processual, devidamente remunerado, mediante pedido justificado e encaminhado à Superintendência, em razão da gravidade da conduta objeto de apuração e que possa acarretar riscos à integridade física e psíquica do próprio(a) servidor(a) ou de outros servidores ou colaboradores envolvidos na ocorrência, e, ainda, que possa acarretar o comprometimento das provas a serem produzidas durante a instrução.

Parágrafo único – A decisão sobre o afastamento preventivo do servidor será do Superintendente e não poderá extrapolar o prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Artigo 13 - Em qualquer momento da instrução processual junto à Comissão Processante Permanente, o(a) servidor(a) ou seu procurador poderão ter vista do processo.

§ 1º – Será fornecida cópia digital de toda e qualquer peça do processo que o(a) servidor(a) requerer, que será encaminhada ao e-mail informado pelo(a) servidor(a) e/ou seu procurador.

§ 2º - Na hipótese de solicitação de cópia fotostática, no caso de processo físico, a primeira cópia deverá ser fornecida sem qualquer ônus ao(à) servidor(a). Entretanto, outra(s) cópia(s) de peça(s) já fornecida(s), somente será(ão) providenciada(s) após o prévio pagamento, de acordo com a tabela do setor de xerox do Hospital.



Artigo 14 - A Comissão Processante Permanente será composta por servidores deste Hospital com 2 (dois) ou mais anos de admissão, possuindo um mandato de 2 (dois) anos, renováveis, nomeados pelo Superintendente para o cumprimento de tais funções sem prejuízo do cumprimento das funções-atividades para as quais foram contratados, à exceção do(a) Presidente e do(a) Vice-Presidente que exercerão suas funções-atividades junto à Comissão Processante Permanente.

§ 1º - O(A) Presidente e o(a) Vice-Presidente deverão ser bacharéis em Ciências Jurídicas (Direito).

§ 2º - No impedimento, suspeição, afastamentos e férias do(a) Presidente, o(a) Vice-Presidente assumirá a condução dos trabalhos.

Artigo 15 - Esta Portaria entra em vigor nesta data, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial a Portaria HCRP nº 04/2007.

Ribeirão Preto, 12 de janeiro de 2021.

PROF. DR. BENEDITO CARLOS MACIEL
Superintendente HCFMRP-USP

ⁱ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

ⁱⁱ Súmula Vinculante nº 5: "A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição".