



DIÁRIO OFICIAL PORTO ALEGRE

Órgão de Divulgação do Município - Ano XXV - Edição 6255 - Quinta-feira, 21 de Maio de 2020.

Divulgação: Quinta-feira, 21 de Maio de 2020. **Publicação:** Sexta-feira, 22 de Maio de 2020.

Executivo - DOCUMENTOS OFICIAIS

Documentos Oficiais

Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família

Protocolo: 290033

ATO 01/2020 **REGULAMENTO DISCIPLINAR** **PROCESSO 17.20.000000248-3**

Dispõe sobre as condutas faltosas no âmbito do Instituto Municipal de Estratégia de Saúde da Família - IMESF, as penas aplicáveis, e o rito procedimental para aplicação das respectivas sanções disciplinares, observando-se as regras insculpidas na CLT.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO MUNICIPAL DE ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA, no uso de suas atribuições legais, torna público o regulamento disciplinar utilizado no âmbito deste órgão, desde sua criação pela Lei 11.062 de 06 de abril de 2011, através do ato 01/2020 de 18/05/2020. Processo 17.20.000000248-3.

Da Finalidade e do Objeto

Art. 1º O presente regulamento dispõe sobre o regime disciplinar dos Empregados Públicos do IMESF, estabelecendo elenco de condutas vedadas, suas respectivas penas aplicáveis, e o rito de condução do processo administrativo de apuração das faltas disciplinares, levando em consideração as disposições da CLT, da Constituição Federal de 1988, das normas administrativas aplicáveis ao regime e o fluxo institucional já existente.

Das Penas Aplicáveis

Art. 2º São aplicáveis, no âmbito do IMESF, as seguintes penalidades funcionais:

- I – advertência verbal;
- II – advertência por escrito;
- III – suspensão punitiva de até 10 dias;
- IV – rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Art. 3º A advertência verbal, destinada a alertar ao empregado sobre a necessidade de adequar sua conduta funcional a respeito de ato inadequado de diminuta gravidade, deve ser aplicada de forma individual e reservada, e dispensa registro escrito.

Das Condutas Puníveis

Art. 4º São puníveis com advertência por escrito condutas laborais irregulares de leve gravidade, tais como:

- I – deixar de comparecer ao serviço sem aviso e causa justificável;
- II – retirar-se da unidade de trabalho sem prévia licença do seu superior hierárquico imediato;

- III – atender pessoas na repartição para tratar de assuntos particulares, em prejuízo de suas atividades;
- IV – demonstrar desídia ou indisciplina que cause prejuízo ao andamento do trabalho;
- V – atuar com ânimo de perturbação do ambiente de trabalho;
- VI – atrasos não justificados;
- VII – falta de uso de uniforme;
- VIII – negligência no desenvolvimento das atividades;
- IX – não utilização de EPI (equipamento de proteção individual);
- X – descumprimento de ordens específicas, de natureza laboral, dadas pelo chefe a determinado funcionário ou grupo de empregados;
- XI – comunicação indevida, por meio de *smartphones* e seus aplicativos, relacionadas a questões laborais;
- XII – desrespeito às ordens, normas, portarias, circulares ou diretrizes gerais do empregador.

Parágrafo único: As condutas acima descritas exigem reiteração de conduta, prejudicial ao serviço, para fins de aplicação da advertência escrita.

Art. 5º São puníveis com suspensão de até 10 dias, regulando-se a graduação de dias conforme a gravidade do fato, as condutas laborais irregulares de média gravidade, tais como:

- I – a reincidência em prática de conduta faltosa após a aplicação de 2 (duas) advertências por escrito, ainda que por faltas distintas, desde que essas tenham sido aplicadas todas em período menor de 1 (um) ano;
- II – o exercício abusivo do poder disciplinar;
- III – a prática de violência verbal contra terceiro, seja ele colega, usuário ou superior hierárquico do empregado;
- IV – ingerir bebidas alcoólicas durante o horário de trabalho ou drogar-se, bem como apresentar-se em estado de embriaguez ao serviço causando desordem na unidade;
- V – prática de assédio moral;
- VI – fraude no registro de informações das atividades realizadas.

Art. 6º São puníveis com rescisão do contrato de trabalho por justa causa as condutas laborais previstas no art. 482 da CLT, quando:

- I – tratando-se das hipóteses previstas nas alíneas “a”, “b”, “c”, “e” e “h” do art. 482 da CLT, ao empregado já tenha sido aplicada pena de suspensão pela reiteração de condutas apenadas com advertência, na forma do disposto no inciso I do art. 5º;
- II – tratando-se de conduta única, ela se enquadre nas hipóteses previstas nas alíneas “d”, “f”, “g”, “i”, “j”, “k”, “l” e “m” do art. 482 da CLT, praticada em trabalho, ou apresente gravidade tamanha que impossibilite a manutenção do contrato de trabalho, especialmente apresentação de atestado de saúde falso.

Do Rito Administrativo para Aplicação de Sanção Disciplinar

Art. 7º Toda falta funcional deve ser apurada no local de sua ocorrência e aplicada de forma individual e reservada.

Art. 8º A aplicação de sanções disciplinares no âmbito do IMESF observará os princípios da ampla defesa, do contraditório e da motivação explícita das decisões.

§ 1º Na aplicação das sanções deve-se observar os critérios:

- I – da atualidade da falta;
- II – da lesividade, sancionando-se apenas atos que efetivamente tenha causado na relação de trabalho;
- III – da proporcionalidade entre a pena e o ato faltoso;
- IV – da singularidade sanção, aplicando-se somente uma pena para cada ato faltoso cometido;
- V - da isonomia e da não discriminação;

§ 2º A advertência escrita e a suspensão serão aplicadas de forma individual e reservada, por formulário próprio, no qual o empregado é devidamente cientificado de que o ato se trata de aplicação de sanção, e, caso esse se recuse a assinar o termo, serão chamadas até duas testemunhas, obrigatoriamente empregados do IMESF, para que o assinem.

§ 3º Entende-se por atualidade da falta a aplicação de sanção nos prazos previstos no art. 10.

Art. 9º Tem competência para aplicar a sanção ao empregado o superior hierárquico pertencente ao quadro funcional do IMESF, bem como membro da equipe do RH quando as circunstâncias assim o exigirem.

Parágrafo único: Na escala de hierarquia funcional, se ato faltoso ou irregular for de alguma forma chancelado pela chefia imediata, essa, nos limites de sua responsabilidade, deverá responder pela ocorrência.

Art.10 A sanção deverá ser aplicada no prazo de até 2 dias úteis subsequentes à ocorrência do fato ou em até 2 (dois) dias do momento em que o superior hierárquico tiver conhecimento do fato desde que, neste último caso, não ultrapasse 10 (dez) úteis da ocorrência.

§ 1º Caso o empregado, nos prazos para aplicação da sanção, apresente atestado ou causa de afastamento, a contagem é interrompida temporariamente e retomada no seu retorno ao trabalho.

§ 2º Havendo a necessidade de participação do representante do setor de Recursos Humanos na aplicação da advertência, o prazo passa a contar a partir do conhecimento do fato pela Gerência Distrital, desde que não ultrapasse 10 (dez) úteis da ocorrência.

Do Procedimento para Aplicação da Pena de Advertência ou de Suspensão

Art. 11 A advertência ou a suspensão, serão aplicadas, por escrito, pelo superior hierárquico do empregado sancionado, com relato circunstanciado dos fatos, indicando a conduta faltosa praticada, bem como sua hora e local de sua prática.

Parágrafo único: O formulário de advertência ou suspensão, do qual constará campo específico para o empregado exercer o contraditório, será feito em duas vias, sendo uma entregue ao funcionário sancionado, e a outra enviada ao setor de Recursos Humanos do IMESF para fins de controle e arquivamento na pasta funcional.

Art. 12 Ao empregado serão dadas vistas do termo de advertência ou suspensão aplicada, oportunizando-se a ele o registro de razões defensivas no espaço destinado para tanto, bem como a juntada de documentos que julgar pertinentes.

Art. 13 A advertência será considerada aplicada a partir do momento de cientificação do empregado e lavratura do respectivo termo, anulando-se seus efeitos somente na hipótese de revisão explícita pelo superior hierárquico que a aplicou, ou de revisão a pedido do empregado sancionado na forma do art. 29.

Art. 14 No caso de suspensão, o respectivo termo será enviado, em até 2 dias úteis após a aplicação da pena, ao setor de Recurso Humanos do IMESF para fins de revisão.

Art. 15 Na revisão da suspensão, o setor de Recurso Humanos do IMESF poderá confirmar ou anular sua aplicação, bem como reformá-la para ajuste de proporção de dias de pena ou convertê-la em advertência.

Do Procedimento para Aplicação da Pena de Rescisão do Contrato de Trabalho por Justa Causa

Art. 16 As faltas passíveis de aplicação de sanção de rescisão do contrato de trabalho por justa causa serão reportadas ao setor de Recursos Humanos do IMESF, com indicação de conduta faltosa praticada, de hora e de local de sua prática, bem como de documentação comprobatória, por meio de processo administrativo.

Art. 17 Avaliando que a conduta reportada nos termos do art. 16 possa resultar na aplicação da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o setor e Recursos Humanos do IMESF enviará as informações ao Presidente da instituição para, na forma do disposto no art. 22, XII, do Anexo Único ao Decreto Municipal nº 17.131/2011, autorizar a instauração de processo administrativo disciplinar.

Art. 18 Autorizada a instauração de processo administrativo disciplinar, o setor de Recursos Humanos do IMESF instruirá com a coleta de informações, documentos e demais provas a respeito da prática de falta funcional.

Art. 19 Na hipótese em que a permanência do empregado no ambiente de trabalho puder gerar graves problemas que ofereçam riscos à vida e à integridade física sua ou de terceiros, poderá ocorrer, até o julgamento definitivo do processo, sua relotação provisória em outro local de trabalho, ou a interrupção de seu contrato de trabalho, com manutenção da remuneração, denominada suspensão investigatória.

Parágrafo único: A suspensão investigatória poderá ser revogada a qualquer tempo ou substituída por relotação provisória, e não será superior a 30 (trinta) dias.

Art. 20 Realizada a coleta de provas a respeito do caso na forma do art. 18, o setor de Recursos Humanos emitirá relatório no qual manifestará sua conclusão:

- I – pela inexistência de prática de falta funcional;
- II – pela prática de falta passível de aplicação de advertência ou de suspensão, observando-se a forma prescrita nos arts. 9º a 14 para aplicação da pena; ou
- III – pela prática de falta funcional passível da aplicação da pena de rescisão do contrato de trabalho por justa causa pelo empregado, hipótese na qual indicará a conduta faltosa, a hora e o local de sua prática, sua capitulação legal, e os elementos constantes dos autos que a comprovariam.

Art. 21 Na hipótese de o setor de Recursos Humanos do IMESF concluir pela prática de falta funcional punível com pena de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregado será intimado do inteiro teor do processo para, no prazo de 5 dias úteis, apresentar defesa escrita e documentos que julgar pertinentes.

Art. 22 O empregado poderá requerer, no prazo previsto no art. 21, a produção de provas específicas de seu interesse que exijam diligências em âmbito administrativo.

Art. 23 Após a realização das diligências probatórias previstas no art. 22, o setor de Recursos Humanos do IMESF, se for o caso, complementarará seu relatório previsto no art. 20 e intimará o empregado para, no prazo de 5 dias úteis, apresentar defesa definitiva.

Art. 24 Após a apresentação de defesa pelo empregado, o processo será enviado à análise do Jurídico do IMESF para a emissão de parecer.

Art. 25 Após a emissão de parecer pelo Jurídico, o processo será enviado à Diretoria Executiva do IMESF, a qual deverá:

I – decidir o processo, caso entenda ser hipótese de anulação do processo, de absolvição do empregado, de aplicação de advertência por escrito, ou de suspensão punitiva de até 10 dias;

II – no caso de entender tratar-se de hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, enviar o processo à deliberação do Conselho Curador do IMESF, na forma do art. 23, § 4º, da Lei Municipal nº 11.062/2011, o qual decidirá pela aplicação da referida pena, pela anulação do processo, pela absolvição do empregado, pela aplicação de advertência por escrito, ou pela suspensão punitiva de até 10 dias;

Parágrafo único: Da decisão prevista no inciso I cabe recurso dotado de efeito suspensivo ao Presidente do IMESF, na forma dos arts. 46 a 51 da Lei Complementar Municipal nº 790/2016.

Art. 26 Caso o empregado investigado solicite demissão no curso do processo, seus trâmites deverão ser finalizados dentro dos 30 dias de aviso prévio dado pelo empregado, exceto na hipótese de aplicação do art. 487, § 2º, da CLT por opção expressa do empregado que comprovar ter obtido novo emprego, ocasião na qual o processo será extinto sem exame de mérito por perda de objeto.

Art. 27 Sempre que forem considerados novos fatos, ou juntados aos autos de processo disciplinar novos documentos ou argumentos indicativos de sua culpa, serão dadas vistas ao imputado para, no prazo de 5 dias úteis, manifestar-se.

Art. 28 Nos procedimentos que resultem em demissão por justa causa, será considerada como data de efetivo rompimento do vínculo laboral, para fins rescisórios, a data da cientificação da decisão ao empregado.

Da Revisão Disciplinar

Art. 29 O empregado sancionado poderá requerer, a qualquer tempo, a revisão de sanção disciplinar, a qual será requerida no setor de Recursos Humanos do IMESF, que a direcionará para ser julgada pelo agente que a aplicou, com recurso, na forma dos arts. 46 a 51 da Lei Complementar Municipal nº 790/2016, para os agentes em superioridade hierárquica imediata.

Disposições Finais

Art. 30 Não serão consideradas sanções funcionais qualquer ato que inobserve as formas estabelecidas no presente regulamento.

Art. 31 O suprimento de lacunas e omissões do presente regulamento deve ser feito com base nas disposições da Lei Complementar Municipal nº 790/2016, e do manual interno sobre aplicação de sanções administrativas disciplinares do IMESF de 2016, sempre com estrita observância aos preceitos do contraditório e da ampla defesa, na forma do art. 5º, LV, da Constituição Federal de 1988.

Art. 32 Este regulamento encontra-se em vigência desde a criação deste órgão, tornando-se público neste ato, através da presente divulgação.

Porto Alegre, 18 de maio de 2020.

PABLO DE LANNOY STÜRMER, Presidente.

  [Edição Completa](#)



Imprimir