

EBSERH

HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS

HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFTM

Boletim de Serviço

N.º 167, 19 de fevereiro de 2018

Ministério da
Educação

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSEH
HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO

Avenida Getúlio Guaritá, 130
Bairro Abadia | CEP 38025-440 | Uberaba-MG |
Telefone: (34) 3318-5200 | hcuftm.ebserh.gov.br

JOSÉ MENDONÇA BEZERRA FILHO

Ministro de Estado da Educação

KLEBER DE MELO MORAIS

Presidente da Ebserh

LUIZ ANTÔNIO PERTILI RODRIGUES DE RESENDE

Superintendente do HC-UFTM/Filial Ebserh

MARIA CRISTINA STRAMA

Gerente Administrativa do HC-UFTM/Filial Ebserh - substituta

GEISA PEREZ MEDINA GOMIDE

Gerente de Atenção à Saúde do HC-UFTM/Filial Ebserh

DALMO CORREIA FILHO

Gerente de Ensino e Pesquisa do HC-UFTM/Filial Ebserh

SUMÁRIO

COLEGIADO EXECUTIVO.....	4
APROVAÇÃO DE NORMA.....	4
Resolução n.º 17, de 16 de fevereiro de 2018.....	4
Norma Operacional n.º 1, de 16 de fevereiro de 2018.....	5
DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	12
DESIGNAÇÕES.....	12
Portaria n.º 837, de 27 de dezembro de 2017.....	12
Portaria n.º 3, de 17 de janeiro de 2018.....	13

COLEGIADO EXECUTIVO

APROVAÇÃO DE NORMA

Resolução n.º 17, de 16 de fevereiro de 2018

O Colegiado Executivo do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, composto pelo Superintendente e os Gerentes de Atenção à Saúde, de Ensino e Pesquisa e Administrativo, no uso de suas competências delegadas pelos artigos 61 e 62 do Regimento da Ebserh (3.ª revisão), em reunião ordinária realizada em 7 de fevereiro de 2018, resolve:

Art. 1.º Aprovar a versão 2.0 da Norma Operacional que disciplina os procedimentos de análise e investigação de fato irregular no complexo do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, parte integrante desta Resolução.

Art. 2.º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e revoga a Resolução n.º 52, de 21 de junho de 2016.

Luiz Antônio Pertili Rodrigues de Resende

Norma Operacional n.º 1, de 16 de fevereiro de 2018

Regulamenta os procedimentos de análise e investigação de fato irregular, ou assim configurado, com indícios de participação de empregado público e/ou servidor público a fim de proporcionar à administração elementos para decisão quanto à necessidade de abertura de procedimento de investigação preliminar e de processo administrativo sancionador no âmbito do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, administrado pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

O Superintendente do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (HC-UFTM), no uso de suas atribuições que lhe confere a Portaria n.º 125, de 11 de dezembro de 2012 e, tendo em vista o disposto no Regulamento de Pessoal e na Norma Operacional de Controle Disciplinar da Ebserh, bem como no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8.112/1990.) e no Código de Ética do Servidor Público (Decreto n.º 1171, de 22 de junho de 1994), resolve:

Art. 1.º Editar a presente Norma Operacional, que regulamenta os procedimentos para análise e investigação preliminar de fato irregular, ou assim configurado, com indícios de participação de empregado público, servidor público e agentes públicos a fim de proporcionar à administração hospitalar elementos para decisão quanto à necessidade da abertura de procedimento de investigação preliminar (IP) e de processo administrativo sancionador (PAS).

Art. 2.º Para fins desta Norma entende-se por:

I - empregado público: pessoa física no exercício não eventual da função pública, por meio de um contrato de trabalho, mediante salário, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - CLT: legislação que rege as relações de trabalho, individuais ou coletivas com o objetivo de unificar todas as leis trabalhistas praticadas no país;

III - servidor público federal: pessoa física que presta serviços ao estado e às entidades da administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos;

IV - Regime Jurídico Único (RJU): conjunto de princípios e regras referentes a direitos, deveres e demais normas de conduta que regem a relação jurídico/funcional entre o servidor público civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais e o Poder Público;

V - fato irregular: ato praticado por trabalhador lotado no HC-UFTM, passível de enquadramento nos regulamentos normativos da Instituição, que pode resultar em responsabilidade nas esferas administrativas, cível e penal e a consequente aplicação de penalidade e imputação de responsabilidade cível;

VI – IP: procedimento investigativo sigiloso e inquisitorial, que antecede o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou o PAS, quando se tratar de empregado da Ebserh, com o objetivo de coletar elementos para elucidação de fato, buscando a verdade real, com a delimitação de condutas e procedimentos;

VII – PAS: procedimento com contraditório, aberto em desfavor de empregado público, que se destina a elucidar irregularidades na Ebserh das quais possa resultar aplicação de penalidade disciplinar;

VIII – TAC: instrumento por meio do qual o empregado público identificado na IP, cujo parecer pugne pela infração leve ou média, compromete-se a ajustar sua conduta em observância aos deveres e proibições previstas na CLT, no Regulamento de Pessoal da Ebserh e no Código de Ética e Conduta da Ebserh.

Art. 3.º Os direitos e deveres do servidor público e do empregado público estão disponíveis para consulta em:

I - servidor público: Lei 8.112/1990, título IV, Do Regime Disciplinar, Capítulos I e II, Dos Deveres e das Proibições, acessível no endereço eletrônico: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm;

II - empregado público: Regulamento de Pessoal da Ebserh, Capítulo XIII - Dos Deveres e Proibições, acessível no endereço eletrônico: http://www.ebserh.gov.br/documents/15792/106349/regulamento+de+pessoal+verso+final_publicadaBS.pdf/253d05e6-94f3-442e-af6c-d2fcbfd0d8b4.

Art. 4.º São penalidades disciplinares aplicáveis ao empregado público (Regulamento de Pessoal da Ebserh, Capítulo XIX):

I - advertência;

II - suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - rescisão contratual por justa causa.

Art. 5.º São puníveis com advertência as infrações cometidas pelos empregados Ebserh previstas no Regulamento de Pessoal da Ebserh, acessível no endereço eletrônico http://www.ebserh.gov.br/documents/15792/106349/regulamento+de+pessoal+verso+final_publicadaBS.pdf/253d05e6-94f3-442e-af6c-d2fcbfd0d8b4 :

I - violação dos incisos I a VII; IX; X; XI; XII; XIII; XIV; XV; XVI; XVIII; XIX; XXII; XXVI; XXVII; XXVIII; XXIX do artigo 37 do Regulamento de Pessoal da Ebserh;

II - violação do inciso VII do artigo 38 do Regulamento de Pessoal da Ebserh;

III – ações listadas nos incisos I, II; IV, XIX, XXI, XXII, XXIII, XXVI do artigo 39 do Regulamento de Pessoal da Ebserh.

Art. 6.º O empregado Ebserh é punível com suspensão em caso de reincidência de falta punida com advertência e de violação das demais proibições do Regulamento de Pessoal da Empresa, que não tipifiquem infração sujeita à penalidade de rescisão contratual por justa causa.

Art. 7.º A rescisão contratual por justa causa para o empregado Ebserh ocorrerá, em conformidade com o artigo 482 da CLT, nos seguintes casos:

I - abandono de emprego;

II - ato de improbidade;

III - incontinência de conduta e mau procedimento;

IV - negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão da Ebserh ou quando for prejudicial ao serviço;

V - condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

VI - desídia no desempenho das funções;

VII - embriaguez em serviço;

VIII - ato de indisciplina ou insubordinação;

IX - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado em serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

X - violação de segredo da empresa;

XI - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XII - práticas de jogos de azar em serviço.

Art. 8.º São penalidades disciplinares aplicáveis ao servidor público federal (Lei 8.112.1990, Título IV - Do Regime Disciplinar, Capítulo V - Das penalidades):

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

VI - destituição de função comissionada.

Art. 9.º São puníveis com advertência as infrações cometidas pelo servidor público (Lei 8.112/1990, Título IV, Do Regime Disciplinar, Capítulo V, Das penalidades, Artigo 129):

I - violação de proibição constante do artigo 117 da lei 8.112/1990, incisos I a VIII e XIX;

II - inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave (Lei 8.112/1990, Título IV, Do Regime Disciplinar, Capítulo V, Das penalidades, Artigo 129).

Art. 10 O servidor público é punível com suspensão por reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, além de, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação (Lei 8.112/1990, Título IV, Do Regime Disciplinar, Capítulo V, Das penalidades, Artigo 130).

Art. 11 São puníveis com demissão as seguintes faltas cometidas pelo servidor público (Lei 8.112/1990, Título IV, Do Regime Disciplinar, Capítulo V, Das penalidades, Art. 132):

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117 da lei 8.112/90.

Art. 12. Para efeito desta norma considera-se infração cometida pelo empregado público:

I - grave: descumprimento dos deveres listados no art. 37, incisos XXIII e XXIV, ou verificação das ações listadas no art. 39, incisos III, V, IX, XI, XII, XV, XX e XXIV do Regulamento de Pessoal da Ebserh;

II – média: descumprimento dos deveres listados no art. 37, incisos VIII, XVII, XX, XXI, XXV e XXX ou dos deveres listados no art. 38, incisos I a VI ou verificação das ações listadas no art. 39, incisos XIII, XIV, XXV, VI, VII, VIII, X, XVI, XVII, XVIII, bem como verificação das ações listadas no art. 55, § 2.º e 3.º do Regulamento de Pessoal da Ebserh;

III – leve: descumprimento dos deveres listados no art. 37, incisos I a VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVIII, XIX, XXII, XXVI, XXVII, XXVIII e XXIX ou do dever listado no art. 38, inciso VII ou verificação das ações listadas no art. 39, incisos I, II, IV, XIX, XXI, XXII, XXIII, XXVI do Regulamento de Pessoal da Ebserh.

Art. 13. Quando a infração disciplinar for de natureza leve (caso já tenha sido aplicada anteriormente uma penalidade de advertência por fato diverso) ou média, poderá ser celebrado TAC com o empregado público.

Art. 14. Compete ao Superintendente a celebração do TAC com o empregado público.

Art. 15. Compete ao Hospital de Clínicas da UFTM administrado pela Ebserh, a realização do procedimento de:

I – IP para o empregado público e para os servidores da UFTM lotados no HC;

II – PAS para o empregado público.

Parágrafo único. Em se tratando de empregados públicos celetistas requisitados pela Ebserh e servidores públicos federais a IP concluída deverá ser encaminhada ao órgão de origem, caso se identifiquem irregularidades, para julgamento.

Art. 16. Ao empregado/servidor é obrigado dar tempestiva ciência à sua chefia imediata de anormalidades ou irregularidades de que tiver conhecimento, sob pena de corresponsabilidade, por omissão ou conivência.

Art. 17. Em caso de irregularidade praticada por chefia imediata, o empregado/servidor deve levar o fato ao conhecimento da autoridade imediatamente superior, àquela a que está subordinado.

Art. 18. O chefe do órgão deve iniciar a apuração da irregularidade no prazo de 30 dias corridos, a contar da ciência do fato, salvo fundamentada justificativa.

Parágrafo único. O eventual decurso desse prazo não desobriga o início da apuração de irregularidades de que tomou conhecimento.

Art. 19. Constatado o descumprimento de quaisquer obrigações impostas ao empregado/servidor, o chefe do Setor/Unidade de lotação o notificará para que apresente suas razões/justificativas/esclarecimentos quanto ao ocorrido, no prazo de cinco dias corridos.

Art. 20. Concluindo pela procedência da justificativa apresentada, o chefe do Setor/Unidade de lotação emitirá seu parecer neste sentido, arquivando, no próprio Setor/Unidade, a documentação.

Art. 21. Não sendo apresentadas razões/justificativas ou, consideradas improcedentes pelo chefe do Setor/Unidade de lotação ou, sendo reiteração de inobservância disciplinar já ocorrida e abonada, este dará seu parecer, fundamentado em critérios objetivos, juntamente com a chefia da Divisão a que o Setor/Unidade de lotação estiver vinculado e encaminhará ao Gerente da área responsável.

Art. 22. O gerente da área responsável analisará a documentação pertinente e, se julgar improcedente, mandará arquivá-la no Setor/Unidade de lotação do empregado/servidor.

§ 1.º Caso o gerente da área julgue procedente o parecer recebido:

I - para falta punível com advertência:

a) se empregado Ebserh, o advertirá por escrito, conforme modelo disposto na Norma Operacional de Controle Disciplinar da Ebserh);

b) se servidor público, remeterá a documentação fundamentada ao Superintendente solicitando a abertura de IP.

II - para falta punível com suspensão ou demissão:

a) se empregado Ebserh, encaminhará a documentação ao Superintendente com as justificativas fundamentadas solicitando a abertura de IP ou PAS;

b) se servidor público, encaminhará a documentação fundamentada ao Superintendente solicitando a abertura de IP.

Art. 23. As denúncias recebidas diretamente na Diretoria do HC devem ser primeiramente analisadas pelos gerentes das áreas responsáveis que deverão apurar previamente, junto às suas chefias imediatamente inferiores, o fato relatado e esgotar todas as tentativas de solução da matéria, objeto do processo.

Art. 24. Após as providências elencadas no art. 23 e, não sendo possível o arquivamento da denúncia, quando houver indícios de participação de empregado/servidor em suposto fato irregular, o gerente da área responsável deverá proceder, conforme parágrafo 1.º do artigo 22.

Art. 25. A partir do recebimento da documentação fundamentada, solicitando a abertura de IP ou PAS, enviada pelos gerentes das áreas responsáveis e/ou pelo superintendente, a Comissão Permanente de IP/PAS seguirá o disposto em regimento próprio, acessível no sítio eletrônico do HC-UFTM: <http://www.ebserh.gov.br/web/hc-ufm/comissao-sindicancia>.

Art. 26. O prazo prescricional para aplicação da penalidade disciplinar é de:

I - 180 dias para a penalidade de advertência;

II - 2 (dois) anos para penalidade de suspensão;

III - 5 (cinco) anos para a aplicação da penalidade de rescisão por justa causa.

Art. 27. O prazo prescricional, nos termos legais, é contado da data em que a autoridade competente para a instauração da apuração tem conhecimento do ato e/ou fato passível de apuração, prescrevendo em 05 (cinco) anos a pretensão de instaurar PAS, contado do conhecimento do fato/ato considerado como irregular pela autoridade instauradora.

Art. 28. A instauração de PAS interrompe a prescrição até a decisão final proferida por autoridade/colegiado competente.

Art. 29. Uma vez interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Art. 30. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso de 2 (dois) anos, a partir da data de aplicação.

Art. 31. Alterações no formato desta Norma serão definidas pela Comissão Permanente de IP e PAS, ouvida a Assessoria Jurídica do HC.

Art. 32. Fica revogada a Norma Operacional n.º 2, de 11 de maio de 2016.

Art. 33. Esta Norma Operacional entra em vigor na data da sua publicação.

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

DESIGNAÇÕES

Portaria n.º 837, de 27 de dezembro de 2017

A Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, no uso da subdelegação de competência que lhe foi conferida pela Portaria n.º 22, do superintendente do Hospital de Clínicas da Universidade do Triângulo Mineiro, de 7 de março de 2014, publicada no Boletim de Serviço n.º 1, de 17 de março de 2014, resolve:

Art. 1.º Designar o empregado público Fabio Aparecido dos Santos, Siape n.º 2107013, Analista Administrativo - Administração, para substituir o Chefe do Setor de Suprimentos do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, nas ausências e impedimentos legais do titular.

Art. 2.º Em consequência, fica revogada a Portaria n.º 813, de 20 de novembro de 2017.

Art. 3.º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Ana Lucia dos Santos Corrêa

Portaria n.º 3, de 17 de janeiro de 2018

A Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, no uso da subdelegação de competência que lhe foi conferida pela Portaria n.º 22, do superintendente do Hospital de Clínicas da Universidade do Triângulo Mineiro, de 7 de março de 2014, publicada no Boletim de Serviço n.º 1, de 17 de março de 2014, resolve:

Art. 1.º Designar a empregada pública Roberta Alves Carvalho Santos, Siape n.º 2238457, Advogada, para substituir Ligia Queiroz Freitas, Chefe do Setor Jurídico do Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, nas ausências e impedimentos legais do titular.

Art. 2.º Em consequência, revogar a portaria n.º 798, de 21 de novembro de 2017.

Art. 3.º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Ana Palmira Soares dos Santos