



---

Em reunião ordinária do dia 21 de dezembro de 2021, foi aprovada as alterações do presente Regulamento Para Apuração De Infração À Norma Disciplinar-Paind/Famesp

## REGULAMENTO PARA APURAÇÃO DE INFRAÇÃO À NORMA DISCIPLINAR-PAIND/FAMESP

“O presente Regulamento estatui normas aplicáveis aos procedimentos de apuração de autoria e de instrução processual relacionadas a infrações de normas disciplinares”

### I - DO PROCESSO DE APURAÇÃO DE INFRAÇÃO A NORMA DISCIPLINAR/PAIND

**Art. 1º** O Procedimento Interno de Apuração de Infração a Norma Disciplinar será instaurado nos casos a que alude o Regulamento Interno do Recursos Humanos da FAMESP relativos à prática de infração às normas legais.

**Art. 2º** O início do procedimento será feito pela Diretoria da Famesp ou Diretoria da Unidade administrada, através de documento interno, nos seguintes casos:

I- de ofício, sempre que tomar conhecimento de ocorrência de infração passível de demissão por justa causa ou falta grave e forem identificados indícios de autoria e materialidade da infração.

II- denúncia ou representação de qualquer pessoa.

§ 1º A denúncia ou representação de que trata o inciso II deverá ser transcrita, contendo o nome e qualificação do denunciante, a exposição sucinta da suposta infração praticada pelo empregado, bem como as circunstâncias que façam supor que o denunciado é autor do fato.

§ 2º Quando o fato não configurar evidente infração funcional, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

§ 3º A Diretoria da Famesp poderá delegar o ato de início do procedimento disciplinar a outro empregado de sua confiança e com poderes de mando, coordenação ou direção, através de ato prévio e formal.

**Art. 3º** O documento interno de que trata o artigo anterior deverá conter as



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

seguintes informações:

- I – nome dos membros da Comissão de PAIND, servindo a juntada do ato de designação dos mesmos.
- II - a identificação do provável empregado Famesp responsável pelos trabalhos como Presidente.
- III – descrição sumária dos fatos praticados ou a serem apurados.

**Parágrafo único.** Caso o empregado Famesp, que, supostamente, tenha cometido eventual violação as normas legais, possua igualmente vínculo concomitante com a autarquia HCFMB ou com Secretaria de Estado de Saúde, será comunicado para os respectivos órgãos públicos, sendo certo que fica autorizada internamente na Fundação, caso estes desejem, a constituição de Comissão Mista Disciplinar, composta por membros representantes de ambos os vínculos, aproveitando-se, assim, a instrução processual una; ficando ressalvado, que a decisão final opinativa da Comissão, será por relatório próprio, independente e individualizada entre os seus membros.

**Art. 4º** O Procedimento de Apuração de Infração a Norma Disciplinar de rito ordinário ou sumário será conduzido por Comissão, composta por número ímpar de integrantes, no mínimo com 3 (três) membros, integrante do quadro de empregados da Fundação, instituída por documento interno da Diretoria, nos termos e condições previstas neste regulamento, podendo ser designado o acompanhamento dos trabalhos por assessores contratados pela Famesp.

**§ 1º** Os membros titulares da comissão terão seus respectivos suplentes, cada qual, com aptidão para atuar diante de qualquer impedimento, suspeição ou casos de força maior.

**§ 2º** A escolha dos membros da Comissão Processante deverá recair, preferencialmente, dentre empregados pertencentes ao Recursos Humanos, ou se necessário, aos diversos setores, sendo que um dos membros será indicado como Presidente da Comissão, o qual deverá possuir grau de escolaridade de nível superior completo.

**Art. 5º** Não poderão participar da Comissão:

- I- Cônjuge, companheiro ou parente do empregado investigado ou acusado, consanguíneo ou afim, de linha reta ou colateral, até o terceiro grau.
- II- Empregado que comprovadamente mantenha amizade íntima com o empregado investigado.



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

**Art. 6º** O funcionamento e as deliberações da Comissão dependerão da presença da maioria de seus membros, exceto com relação aos atos ordinatórios e decisões interlocutórias que serão de competência do Presidente ou a quem este designar.

**§ 1º** O Presidente será responsável pela condução dos trabalhos e da audiência de instrução e designará um dos membros da Comissão a fim de atuar como Secretário, auxiliando nos trabalhos da Comissão Processante, e tendo igualmente poder de decisão como os demais membros.

**§ 2º** Competirá a Comissão elaborar Relatório Conclusivo, que será encaminhado à autoridade competente para julgamento. Caso haja discordância no voto apresentado no relatório por parte de um dos membros da comissão, ser-lhe-á franqueado vistas dos autos para proferir seu voto.

**§ 3º** Os membros da comissão serão obrigatoriamente convocados para a reunião que votará o relatório conclusivo. Na ocorrência de abstenção de qualquer dos membros da comissão e, havendo empate na votação, o respectivo suplente será convocado para no prazo de 05 (cinco) dias apresentar seu voto.

**Art. 7º** A comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da Fundação.

**§ 1º** As reuniões e as audiências da comissão processante terão caráter reservado.

**§ 2º** As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

**Art. 8º** As audiências e atos realizados pela Comissão PAIND observarão o horário regular de expediente da FAMESP, salvo em casos excepcionais.

**Art. 9º** Como medida cautelar e a fim de que o empregado não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade com competência para instaurar o processo disciplinar ou o respectivo Presidente da Comissão PAIND poderá determinar o seu afastamento, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo único** O afastamento poderá ser convertido em rescisão do contrato de trabalho nas hipóteses previstas em lei e neste regulamento, caso as provas produzidas atestem a autoria e a materialidade de falta grave ou justa causa punível com a pena de demissão.



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

**Art. 10** O Processo de Apuração de Infração a Norma Disciplinar será realizado de forma padronizada e objetiva, possibilitando ao investigado a produção de defesa e provas, nos limites estabelecidos pelo regulamento, de modo a respeitar os direitos do empregado celetista, mas também possibilitando a rápida e correta aplicação da penalidade, evitando a impunidade e a reiteração de fatos que tragam prejuízo a Fundação, ou comprometam a continuidade dos serviços por ela prestados.

**Art. 11** O Procedimento de Apuração de Infração a Norma Disciplinar será regido pelos princípios da impessoalidade, legalidade, moralidade, publicidade, mas com respeito ao sigilo previsto no presente regulamento, eficiência, simplicidade das formas, celeridade, proporcionalidade, busca das verdades material e real.

**Art. 12** A ausência de defesa ou de defesa técnica não implicará em nulidade dos procedimentos aqui previstos, nos termos da Súmula Vinculante nº 5, do Supremo Tribunal Federal, que aqui se aplica por analogia.

## II - DO RITO SUMÁRIO

**Art. 13** Será instaurado com o rito sumário a apuração das infrações disciplinares cuja ocorrência de faltas ou infrações disciplinares possam ser comprovadas por meio documental, não necessitando da produção de prova oral; e nos casos de avaliação insatisfatória de desempenho nos contratos por prazo indeterminado/ADP.

**Art. 14** O Processo de **rito sumário** irá se desenvolver nas seguintes fases:

I- **Instauração** mediante determinação por escrito da Diretoria da FAMESP ou Diretoria da Unidade administrada, indicando no ato os elementos que apontem a autoria e a prática da infração, em tese cometida, anexando-se todos os documentos e informações a respeito do fato.

II- **Apuração Sumária:** compreendendo os motivos determinantes para a abertura da apuração, defesa prévia escrita em 05 (cinco) dias úteis a iniciar-se do dia útil subsequente ao recebimento da citação com a juntada dos documentos que entender pertinentes; e relatório.

III- **Julgamento.**

**§ 1º** Na hipótese de abandono de emprego, que se caracteriza pela ausência imotivada do empregado ao serviço por período superior a 30 (trinta) dias



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

consecutivos, a materialidade dar-se-á pela indicação precisa desse lapso temporal, e/ou pela prova inequívoca da real intenção do empregado em abandonar o emprego, respeitando-se sempre, as situações que ilidem o abandono, prevista na legislação e na jurisprudência trabalhista.

**§ 2º** No caso de avaliação insatisfatória de desempenho nos contratos por prazo indeterminado, a materialidade dar-se-á pelo relatório encaminhado à Comissão apontando o desempenho insatisfatório do empregado.

## III - DO RITO ORDINÁRIO

**Art. 15** Será instaurado procedimento com o rito ordinário para apuração da prática de faltas passíveis de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT e Regulamento Interno do Recursos Humanos, ou pela prática de falta grave que dependa da produção de provas para ser comprovada a sua autoria e/ou materialidade.

**Parágrafo único:** O rito ordinário será igualmente instaurado para os casos decorrentes dos procedimentos previstos no presente regulamento.

**Art. 16** O Processo no **rito ordinário** será desenvolvido nas seguintes fases:

- I- **Instauração** compreendendo os seguintes atos: documento interno da Diretoria da Famesp ou Diretoria da Unidade administrada determinando o seu início, delimitando o fato e autoria a serem apuradas, bem como a citação do empregado da instauração do procedimento.
- II- **Citação** do empregado para apresentação da defesa prévia.
- III- **Instrução:** compreendendo apresentação de defesa prévia, oitiva de testemunhas e partes audiência de instrução e oferecimento das razões finais.
- IV- **Relatório da Comissão**
- V- **Julgamento da Autoridade Competente**

**Art. 17** A Comissão promoverá a citação do empregado, para que no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a iniciar-se em dia útil imediatamente seguinte à citação, apresente sua defesa e junte os documentos que entender pertinentes ao caso.

**§ 1º** A parte poderá ter acesso ao procedimento interno e, desejando, extrair cópias do mesmo, salvo neste último caso os documentos de natureza sigilosa.

**§ 2º** Poderá o empregado apresentar rol de até 03 testemunhas na sua defesa



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

escrita, sendo as partes e testemunhas comunicadas quanto a data e horário da respectiva audiência, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, em endereço eletrônico indicado pelas partes, através de WhatsApp, ou outro meio de comunicação telefônica, podendo existir o comparecimento das testemunhas, arroladas pela Comissão PAIND ou pela parte, independentemente de notificação ou comunicação.

§ 3º Será facultado ao empregado comparecer na audiência representado acompanhado por advogado, devendo esta condição ser especificada na citação, sendo que somente a este será facultado perguntas e reperguntas as testemunhas.

§ 4º Caso a testemunha arrolada pelo empregado não compareça, a Comissão poderá redesignar a audiência de instrução, a requerimento, e desde que haja prova convincente ou documento idôneo que justifique a falta, podendo ser designada nova data sem a antecedência a que alude o § 2º.

§ 5º Caso a Comissão entenda conveniente e oportuno, poderá determinar de ofício a oitiva de testemunhas independentemente de terem sido arroladas, designando data para o ato e oportunizando a notificação da defesa.

§ 6º - Fica facultado à parte, a apresentação de alegações finais, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a iniciar-se da data subsequente ao encerramento da instrução.

§ 7º A testemunha que comprovadamente tenha interesse no resultado da causa poderá ser ouvida na condição de informante, a critério da Comissão e a requerimento da parte interessada, declinando tal condição preferencialmente no Termo ou, omitindo-se, no Relatório Conclusivo.

**Art. 18** Na audiência de instrução serão colhidos primeiramente o depoimento do empregado e, por último, o(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s).

§ 1º Os depoimentos serão coletados separadamente e registrados em Ata ou por meio de gravação audiovisual, não sendo permitido à testemunha trazer anotações escritas.

§ 2º Poderá haver a contradita da testemunha em caso de impedimento ou suspeição, podendo o empregado, formular perguntas às testemunhas, sejam elas da Comissão ou suas, sempre após as perguntas da Comissão.

§ 3º Os termos de audiência conterão a assinatura dos presentes, sendo facultado ao Presidente da Comissão acarear testemunhas, quando constatar divergências relevantes no depoimento.



# FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO MÉDICO E HOSPITALAR

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE

§ 4º Quando a audiência for realizada por meio de gravação audiovisual, a ata será lida aos presentes, contendo nessa hipótese a assinatura apenas dos membros da Comissão.

§ 5º O Presidente deverá zelar pela ordem dos trabalhos, onde o membro Secretário deverá realizar e registrar todas as perguntas que os demais membros da Comissão dirijam ao empregado.

§ 6º Em se tratando de mais de um empregado averiguado, os depoimentos deverão ser colhidos separadamente.

**Art. 19** As situações não previstas pelo presente regulamento poderão ser solucionadas mediante a aplicação subsidiária da legislação trabalhista, processual, Regulamento Interno do Recursos Humanos Famesp, Orientador Empregados Famesp, sempre respeitados os princípios da ampla defesa e o do devido processo legal.

**Art. 20** O presente regulamento foi elaborado com embasamento do art. 44, inciso V, do Regimento Interno da Fundação para o Desenvolvimento Médico e Hospitalar.