



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

Normas Gerais
para Práticas
Correicionais



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE RS

Normas Gerais para Práticas Correicionais

SET/2022

Sumário

Capítulo I	
Das Justificativas	5
Capítulo II	
Do Objeto e da Abrangência	5
Capítulo III	
Do Sistema Correicional	6
Seção I	
Dos Objetivos da Atividade Correicional	6
Seção II	
Das Competências na Atividade Correicional	7
Capítulo IV	
Das Atividades Correicional	11
Seção I	
Das Comunicações de Irregularidades	11
Seção II	
Dos Procedimentos Correicionais	11
Seção III	
Do Juízo de Admissibilidade	13
Seção IV	
Da Comissão Sindicante	14
Seção V	
Da Gradação das Infrações	17
Capítulo V	
Dos Fluxos dos Procedimentos Correicionais em Espécie	18
Seção I	
Da Apuração Direta (AD)	18
Seção II	
Do Termo de Ajustamento de Conduta	21

Seção III	
Do Termo Circunstanciado Administrativo (TCA)	23
Seção IV	
Da Sindicância Investigativa - SINVE	25
Seção V	
Da Sindicância Patrimonial – SINPA	27
Seção VI	
Da Sindicância Administrativa - SINAD	28
Seção VII	
Do Processo Administrativo Sancionador (PAS)	32
Seção VIII	
Do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR)	39
Capítulo VI	
Disposições finais	45

CAPÍTULO I

DA JUSTIFICATIVA

Art. 1º O Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, na condição de entidade pertencente ao Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, tem competência correicional sobre pessoas físicas e jurídicas que praticarem irregularidades disciplinares e ilicitudes no âmbito da Instituição.

Parágrafo único. Inclui-se no conceito de Instituição todos os locais onde ocorram atividades prestadas em nome do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

CAPÍTULO II

DO OBJETO E DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Este normativo expressa o conjunto de normas e procedimentos relacionados à análise e à apuração de irregularidades disciplinares e ilicitudes cometidas por pessoas físicas e jurídicas, das quais resulte ou não prejuízo para o Hospital de Clínicas de Porto Alegre – HCPA.

§1º Estão sujeitos aos processos de correição previstos no art. 14:

I - os empregados do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA contratados pelo regime celetista;

II - ex-empregados que mantinham contrato de trabalho vigente na época do acontecimento do fato e esse for passível de penalização com despedida por justa causa; e

III - as pessoas jurídicas que mantenham ou mantiveram relação contratual com o Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

§2º Os membros da comunidade interna não listados no parágrafo primeiro deste artigo não estão sujeitos ao presente sistema correicional, mas estão submetidos a normas próprias.

CAPÍTULO III

DO SISTEMA CORREICIONAL

Seção I

Dos objetivos da Atividade Correicional

Art. 3º A atividade correicional tem como objetivos:

I - contribuir para o fortalecimento da integridade pública;

II - responsabilizar empregados, ex-empregados e pessoas jurídicas que cometam irregularidades disciplinares, ilícitos e atos lesivos contra a Instituição, bem como dar o devido encaminhamento à autoridade competente para as providências cabíveis;

III - dissuadir e prevenir a prática de irregularidades administrativas;

IV - zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correicionais;

V - promover a ética e a transparência na relação público-privada.

Seção II

Das Competências na Atividade Correicional

Art. 4º A responsabilidade pelas atividades de correição no âmbito do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA é da autoridade máxima da Instituição, sendo passível de delegação total ou parcial.

Parágrafo único. A designação como responsável pela área de correição do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA junto aos sistemas de controle da Controladoria-Geral da União - CGU será delegada a um empregado lotado na Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC através de ato específico do Diretor-Presidente.

Art. 5º Competirá ao Diretor-Presidente:

- I** - autorizar a despedida por justa causa nos casos de apuração direta;
- II** - realizar juízo de admissibilidade, determinando a abertura de sindicância investigativa e patrimonial, e indicando os membros destas comissões;
- III** - realizar juízo de admissibilidade para fatos que não forem solucionados através de apuração direta, determinando a abertura de sindicância administrativa ou procedimento administrativo sancionador e indicando os membros destas comissões;
- IV** - realizar o julgamento das sindicâncias, dos processos administrativos sancionadores e dos processos administrativos de representação em primeira instância.

Art. 6º Competirá à Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa (CGRIC):

- I** - realizar juízo de admissibilidade prévio acerca de autoria, materialidade e relevância dos fatos que não forem solucionados através de apuração direta, indicando, conforme o caso e as circunstâncias, a abertura de sindicância ou procedimento administrativo sancionador, ou, ainda, o arquivamento da manifestação;

II - realizar juízo de admissibilidade prévio, determinando a abertura de sindicância investigativa e patrimonial, e indicando os membros destas comissões;

III - celebrar Termos de Ajustamento de Conduta - TAC e Termos Circunstanciados Administrativos - TCA quando cabível e nas situações que lhes sejam encaminhadas;

IV - quando aplicável, elaborar a matriz de responsabilização;

V - estabelecer controles e prazos de fases subsequentes à admissibilidade objetivando o devido acompanhamento do andamento das apurações.

VI - realizar diagnóstico dos processos de trabalho relacionados à atividade correicional, elaborando plano de trabalho e planejamento anual do sistema de correição;

VII - realizar a análise dos aspectos formais dos procedimentos correicionais;

VIII - gerir os sistemas utilizados nos processos correicionais;

IX - gerenciar as informações correicionais, elaborando relatórios;

X - realizar interlocução com órgãos de controle e investigação;

XI - mapear perfil das infrações e apoiar na identificação de riscos e vulnerabilidades à integridade;

XII - fomentar as atividades de capacitação e a alocação eficaz dos membros da comissão sindicante nos grupos de trabalho;

XIII - promover a aplicação de pesquisas de opinião relacionadas a redução da sensação de impunidade no Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA e mensuração do grau de confiabilidade nas atividades correicionais do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA; e

IX - executar outras atribuições que lhe foram delegadas pelo Diretor-Presidente.

Art. 7º Competirá à Coordenadoria Jurídica:

I - emitir parecer jurídico, quando solicitado pelo Diretor-Presidente, pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP, pela Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC ou por outra área correlata, orientando as instâncias competentes quanto às dúvidas existentes;

II - orientar tecnicamente os membros de comissão, no que couber; e

III - executar outras atribuições que lhe foram delegadas pelo Diretor-Presidente.

Art. 8º Competirá à Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP:

I - apoiar as chefias na realização de investigação para elucidação dos fatos noticiados nas manifestações e/ou denúncias que lhe forem atribuídas;

II - auxiliar as chefias na tomada de decisão acerca de medidas disciplinares a serem aplicadas aos empregados;

III - fornecer informações e documentos de empregados e ex-empregados necessários para a instrução de procedimentos correicionais, quando requerido pelas comissões de procedimentos disciplinares, dentro do prazo estipulado;

IV - adotar as providências decididas pelo Diretor-Presidente dentro do prazo fixado;

V - providenciar o registro na ficha funcional e as demais formalidades necessárias para concretização das sanções disciplinares aplicadas, inclusive a rescisão do contrato de trabalho nos casos de aplicação de demissão por justa causa.

Art. 9º Competirá à Seção de Segurança da Coordenadoria de Hotelaria:

I - registrar, na autoridade policial, boletim de ocorrência no caso danos causados ao patrimônio do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA ou de extravio de bens, bem como acompanhar a evolução do inquérito policial correspondente; e

II - realizar investigação sobre fatos que lhe forem submetidos mediante entrevistas, diligências e outros meios cabíveis, apresentando relatório dos fatos.

Art. 10. Compete à chefia imediata do empregado, sem prejuízo do disposto no Código de Conduta e Integridade do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA:

I - receber as denúncias e manifestações envolvendo condutas funcionais dos empregados que lhe forem atribuídas pelos canais de denúncia;

II - conduzir a apuração direta na forma do **Capítulo V, Seção I**;

III - aplicar Termos de Ajustamento de Conduta - TAC e as penalidades pertinentes.

Parágrafo único. As responsabilidades da chefia imediata podem ser compartilhadas com ou avocada pela(s) chefia(s) superior(es).

CAPÍTULO IV

DA ATIVIDADE CORREICIONAL

Seção I

Das Comunicações de Irregularidades

Art. 11. O Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA recebe denúncias, representações ou informações, inclusive anônimas, através de diversos canais de comunicação com a comunidade interna e externa.

Seção II

Dos Procedimentos Correicionais

Art. 12. São procedimentos correicionais:

I - Apuração Direta (AD) - apuração realizada diretamente pela chefia imediata em relação a empregado, sendo dispensado o contraditório e a ampla defesa;

II - Sindicância Investigativa (SINVE) - procedimento sumário, instaurado com o objetivo de investigar ilegalidades e irregularidades funcionais, sendo prescindível a observância do contraditório e da ampla defesa.

III - Sindicância patrimonial (SINPA) - procedimento inquisitorial, sigiloso, sem contraditório e não punitivo, que visa colher dados e informações suficientes a subsidiar a autoridade competente na decisão a ser tomada.

IV - Sindicância Administrativa (SINAD) - procedimento administrativo célere para situações de elevada repercussão institucional, que se

destina a elucidar irregularidades e ilegalidades das quais possa resultar em penalidade disciplinar de despedida por justa causa, não solucionada via apuração direta, a critério da autoridade competente, em decorrência da existência de indícios, observado o contraditório.

V - Processo Administrativo Sancionador (PAS) - procedimento administrativo com contraditório, que se destina a elucidar irregularidades e ilegalidades das quais possa resultar em penalidade disciplinar de despedida por justa causa, não solucionada via apuração direta, ou via sindicância administrativa, a critério da autoridade competente, em decorrência da existência de indícios, observado o contraditório.

VI - Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) - procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos passível de ser aplicado para situações que envolvem infração disciplinar de menor potencial ofensivo, sendo a conduta punível com advertência

VII - Termo Circunstanciado Administrativo (TCA) - procedimento administrativo que pode ser celebrado em caso de extravio ou danos a bem público com prejuízo ao Erário em valor igual ou inferior ao limite estabelecido como de licitação dispensável, desde que promovido o ressarcimento pelo agente responsável, somente para conduta culposa.

VIII - Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) - procedimento destinado à responsabilização administrativa de pessoa jurídica em decorrência de atos lesivos contra o Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

Parágrafo único. Não se aplica o perdão tácito no âmbito da atividade correicional.

Art. 13. Na conclusão dos procedimentos correicionais constará, quando couber, recomendação para a adoção de medidas disciplinares e administrativas destinadas à prevenção de novas ocorrências de irregularidades e ilicitudes.

Seção III

Do Juízo de Admissibilidade

Art. 14. O juízo de admissibilidade é ato por meio do qual a autoridade competente – Diretor-Presidente - decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou pela instauração de sindicância investigativa, sindicância patrimonial, sindicância administrativa, processo administrativo sancionador e/ou processo administrativo de responsabilização, podendo ser divergente do juízo prévio realizado pela Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa – CGRIC.

§1º Para subsidiar o juízo de admissibilidade, a autoridade competente poderá se valer dos meios de prova válidos e legítimos.

§ 2º A denúncia ou a representação que não contiver os indícios mínimos que possibilitem sua apuração será motivadamente arquivada.

§3º A autoridade competente pode, motivadamente, deixar de deflagrar procedimento correicional, caso verifique a ocorrência de prescrição ou decadência antes da sua instauração.

§4º A apuração direta dispensa o juízo de admissibilidade.

Art. 15. Poderão ser considerados critérios de priorização na instauração de processos correicionais, adotando-se medidas de isenção e imparcialidade, como segue:

I - Alta prioridade: fatos com sua data de prescrição próxima e demandas de órgãos de controle;

II - Média prioridade: processos com valores vultuosos e envolvendo empregados que possuam prioridade legal na tramitação de processos.

III - Baixa prioridade: demais casos.

Seção IV

Da Comissão Sindicante

Art. 16. A Comissão Sindicante será constituída por profissionais capacitados para conduzir procedimentos correicionais investigativos ou acusatórios previstos nos incisos II, III, IV, V e VIII no artigo 12. Esses profissionais devem ser empregados da Instituição e representar diversas áreas do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

Art. 17. Cabe ao Diretor-Presidente a indicação dos membros das comissões que conduzirão os procedimentos correicionais.

§1º As comissões de sindicância investigativa, sindicância patrimonial, sindicância administrativa serão compostas por, no mínimo, 2 (dois) empregados com escolaridade de nível superior, selecionados dentre os membros da Comissão Sindicante Permanente de nível superior, designados pela autoridade competente, por meio de publicação de ato instaurador que indicará, dentre eles, o seu coordenador.

§2º A comissão de processo administrativo sancionador será composta por 3 (três) empregados, selecionados dentre os membros da Comissão Sindicante Permanente, designados pela autoridade competente, por meio de publicação de ato instaurador que indicará, dentre eles, o seu coordenador, o qual deverá ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.

§3º Os membros de comissão poderão ser motivadamente substituídos no decorrer do processo através de ato do Diretor-Presidente.

§4º A Comissão terá como secretário um empregado designado pela autoridade competente através do seu ato instaurador.

§5º A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, devendo ser assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, sendo que suas reuniões e audiências terão caráter reservado.

Art. 18. A designação para integrar a comissão, como membro ou secretário, constitui encargo de natureza obrigatória, de modo que o empregado, uma vez designado, não poderá recusar imotivadamente o encargo.

§1º Em caso de impedimento, suspeição ou conflito de interesses, o membro nomeado deve informar a situação por escrito à Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC em 48 horas após a publicação do ato de designação da comissão para a sua substituição.

§2º A participação do empregado na comissão, como membro ou secretário, não ensejará o recebimento de remuneração adicional, e as atividades deverão ser realizadas no horário de trabalho, sem prejuízo das respectivas tarefas ordinárias.

Art. 19. São atribuições do Coordenador da Comissão:

I - Coordenar as atividades da Comissão, diligenciando no agendamento das reuniões e na continuidade dos trabalhos;

II - Responsabilizar-se, junto com os demais membros, pela composição das peças e documentos que compõem o processo;

III - Examinar os requerimentos da defesa feitos pelo(s) acusado(s) ou seu(s) advogado(s), indeferindo, motivadamente, os que considerar descabidos;

IV - Conduzir as audiências e, em sendo o caso, formular perguntas e fazer constar na respectiva ata, com fidelidade, as respostas e qualquer incidente que tenha ocorrido;

V - Requisitar técnicos ou peritos, quando necessário, e coordenar a elaboração de quesitos;

VI - Autorizar a vista dos autos e de cópias do processo ao indiciado ou ao seu advogado legalmente constituído para a defesa, cabendo ao interessado o custeio dessa despesa;

VII - Coordenar a elaboração do Relatório de Conclusão e envio à autoridade instauradora.

Art. 20. São atribuições de todos os membros da Comissão:

I - Colaborar na preparação do local onde serão realizados os trabalhos da comissão;

II - Guardar sigilo e comportar-se com discrição e prudência;

III - Propor medidas no interesse dos trabalhos da comissão;

IV - Sugerir perguntas em audiência, realizadas por meio do Coordenador;

V - Comparecer nas reuniões e audiências da Comissão, bem como assinar atas e termos;

VI - Participar da elaboração das peças do processo.

Art. 21. São atribuições do secretário da comissão, dentre outras:

I - Atender às determinações do Coordenador;

II - Preparar o local de trabalho e o material necessário e imprescindível às apurações;

III - Guardar sigilo e comportar-se com discrição e prudência;

IV - Manter o processo organizado;

V - Atender o acusado, o seu advogado, o denunciante e as testemunhas, devendo encaminhar ao Presidente as considerações que lhe forem feitas, não lhe competindo tomar qualquer decisão;

VI - Receber e expedir papéis e documentos.

Seção V

Da Gradação das Infrações

Art. 22. Os empregados estarão sujeitos às penalidades a seguir descritas:

I - advertência por escrito;

II - suspensão por até 30 (trinta) dias; e

III - despedida por justa causa.

Parágrafo único. Para a gradação e respectiva imposição de penalidade, será considerado o histórico do empregado, a natureza e a gravidade da falta, bem como os danos por ela gerados e que possam advir para o Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA e para terceiros.

Art. 23. 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. 24. A suspensão será aplicada nos casos de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que justifique a imposição de penalidade mais grave do que a advertência.

Art. 25. A despedida por justa causa será aplicada em caso de cometimento de falta funcional grave prevista no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CAPÍTULO V

DOS FLUXOS DOS PROCEDIMENTOS CORREICIONAIS EM ESPÉCIE

Seção I

Da Apuração Direta (AD)

Art. 26. A chefia imediata, ao tomar conhecimento de irregularidade ou de ilícito praticado por subordinado, deverá adotar, de forma imediata e com o suporte da Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP, as medidas para a obtenção das informações necessárias, com o objetivo de esclarecer a situação fática.

§1º Para a apuração direta, está dispensada a observância de qualquer procedimento específico, tendo a chefia imediata liberdade na apuração dos fatos.

§2º Para elucidação dos fatos, a chefia poderá proceder, dentre outras medidas:

I - à oitiva de empregados;

II - à solicitação de relatórios informatizados junto à Coordenadoria de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação - CGTIC;

III - à solicitação de relatórios dos acessos com crachá junto à Seção de Identificação;

IV - à solicitação de imagens gravadas pela Seção de Segurança;

V - à solicitação de informações a outros órgãos/entidades, via Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP.

§3º Quando o superior imediato estiver diretamente envolvido com o fato, os levantamentos pertinentes devem ser realizados pela chefia imediatamente superior.

§4º Em caso de ausência não justificada do empregado por 07 dias, a

chefia imediata deverá encaminhar pedido à Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP para notificar o empregado solicitando o seu comparecimento, sob pena de restar configurado o abandono de emprego por ausência não justificada pelo prazo de 30 dias, cabendo à Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP os trâmites necessários para a perfectibilização da punição por falta grave, incluindo o parecer da Coordenadoria Jurídica - CONJUR.

Art. 27. Verificando a chefia imediata, conforme sua própria avaliação, que não tem condições de proceder na apuração de maneira adequada, e, considerando a gravidade dos fatos, a chefia deverá encaminhá-la imediatamente à Unidade de Correição, que por sua vez, fará o juízo de admissibilidade quanto a abertura de Sindicância Administrativa ou Processo Administrativo Sancionador.

Art 28. Após a adoção das medidas necessárias para a apuração dos fatos e, ainda, não havendo elementos suficientes que indiquem a autoria da irregularidade ou da ilicitude, ou existindo apenas indícios destas, a chefia deverá, observada a gravidade dos fatos, encaminhá-lo à Unidade de Correição, que por sua vez, fará o juízo de admissibilidade quanto a abertura de Sindicância Administrativa ou Processo Administrativo Sancionador.

Parágrafo único. Caso a informação sobre a falta seja identificada em sindicância investigativa, caberá à Comissão consignar o fato em seu relatório conclusivo e remetê-lo à chefia imediata do empregado para análise e aplicação de eventual penalidade.

Art 29. A apuração direta pode resultar nas seguintes medidas:

- I - arquivamento, no caso de inexistir falta funcional ou ilícito;
- II - propositura de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC;
- III - sugestão de propositura de TCA;
- III - advertência;

IV - suspensão de até 30 dias;

V - despedida por justa causa;

VI - abertura de sindicância administrativa;

VII - abertura de processo administrativo sancionador;

Parágrafo único. Considerando o histórico funcional do empregado, caso os fatos apurados não sejam contemplados em nenhuma das medidas acima elencadas, a chefia imediata poderá registrá-la através de Registro/Acompanhamento Funcional, contemplando as ações acordadas para adequação do comportamento.

Art. 30. Para gradação da penalidade será observado o disposto no artigo 22.

§1º Para a penalidade de advertência será dispensado parecer jurídico e autorização do Diretor-Presidente.

§2º A penalidade de suspensão será precedida de orientação e análise da Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP, sendo dispensado parecer jurídico e autorização do Diretor-Presidente.

§3º A aplicação da penalidade de despedida por justa causa deverá ser precedida de parecer jurídico a ser solicitado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP e exarado pela Coordenadoria Jurídica, e autorização do Diretor-Presidente.

§4º Tratando-se o empregado de dirigente sindical, a aplicação da penalidade de despedida por justa causa deverá ser precedida de Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, nos termos do artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, solicitado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP à Coordenadoria Jurídica.

Art. 31. As penalidades deverão ser encaminhadas à Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP para arquivo e registro.

Seção II

Do Termo de Ajustamento de Conduta

Art. 32. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC é procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos, passível de ser aplicado para situações que envolvem infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

Parágrafo único. Considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo: conduta punível com advertência.

Art. 33. Por meio do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC o empregado interessado se compromete a ajustar sua conduta e a observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente.

Art. 34. A celebração do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC será realizada pela chefia do empregado ou pela Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa.

§1º Quando celebrado pela Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa - CGRIC, a formalização do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC será comunicada à chefia imediata do empregado, com o envio de cópia do termo, para acompanhamento do seu efetivo cumprimento.

§2º O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC terá acesso restrito até o seu efetivo cumprimento ou até a conclusão do processo disciplinar decorrente de seu descumprimento.

§3º O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC será registrado nos assentamentos funcionais do empregado.

Art. 35. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC somente será celebrado quando o empregado:

I - não tenha registro de penalidade disciplinar em seus assentamentos funcionais nos últimos três anos;

II - não tenha firmado Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nos últimos dois anos; e

III - tenha ressarcido eventual dano causado ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

Art. 36. O Termo de Ajustamento de Conduta - TAC deverá conter:

I - a identificação do empregado envolvido;

II - os fundamentos de fato e de direito para sua celebração;

III - a descrição das obrigações assumidas;

IV - o prazo e o modo para o cumprimento das obrigações; e

V - a forma de fiscalização das obrigações assumidas.

Art. 37. As obrigações estabelecidas devem ser proporcionais e adequadas à conduta praticada, visando mitigar a ocorrência de nova infração e compensar eventual dano, e poderão compreender, dentre outras:

I - reparação do dano causado;

II - retratação do interessado;

III - participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições ou à melhoria da qualidade do serviço desempenhado;

IV - cumprimento de metas de desempenho;

V - sujeição a controles específicos relativos à conduta irregular praticada.

Art. 38. O prazo de cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC não poderá ser superior a 2 (dois) anos.

Art. 39. Declarado o cumprimento das condições do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC pela chefia imediata do empregado, não

será instaurado procedimento disciplinar pelos mesmos fatos objeto do ajuste.

Art. 40. No caso de descumprimento das obrigações previstas no ajustamento de conduta, a chefia aplicará a advertência e, em incorrendo em nova irregularidade, será realizada nova apuração.

Art. 41. A chefia que conceder o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC em desacordo com o disposto nos artigos anteriores poderá ser responsabilizada.

Seção III

Do Termo Circunstanciado Administrativo (TCA)

Art. 42. O Termo Circunstanciado Administrativo - TCA é instrumento destinado a apurar extravio ou dano a bem público, que implicar em prejuízo de pequeno valor. Considera-se prejuízo de pequeno valor aquele cujo preço de mercado para aquisição ou reparação do bem extraviado ou danificado seja igual ou inferior ao montante correspondente ao limite estabelecido como de licitação dispensável, nos termos do art. 24, inciso II, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 43. O Termo Circunstanciado Administrativo - TCA poderá ser celebrado quando:

I - o fato que ocasionou o extravio ou o dano ao bem público decorreu do uso regular deste ou de fatores que independeram da ação do servidor ou

II - quando o bem tiver sido extraviado ou danificado em razão de conduta culposa do empregado e este tiver realizado o adequado ressarcimento ao erário correspondente ao prejuízo causado através de pagamento do valor ou da entrega de um bem de características iguais ou superiores ao danificado ou extraviado.

Art. 44. É vedada a utilização do Termo Circunstanciado Administrativo - TCA quando o extravio ou o dano do bem público apresentarem indícios de conduta dolosa do empregado.

Art. 45. O Termo Circunstanciado Administrativo – TCA será lavrado pela Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa (CGRIC) com o acompanhamento da Coordenadoria de Gestão Contábil, conforme o modelo pré-estabelecido.

Parágrafo único. No Termo Circunstanciado Administrativo - TCA deverá conter, necessariamente, a qualificação do colaborador envolvido e a descrição sucinta dos fatos que acarretaram o extravio ou o dano do bem.

Art. 46. Quando for o caso, as perícias e os laudos técnicos cabíveis deverão ser juntados aos autos do Termo Circunstanciado Administrativo - TCA.

Art. 47. O empregado mencionado como envolvido nos fatos em apuração em Termo Circunstanciado Administrativo poderá, no prazo de cinco dias de sua notificação, se manifestar nos autos do processo, bem como juntar os documentos que achar pertinentes.

Art. 48. Concluído o Termo Circunstanciado Administrativo - TCA, a Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa - CGRIC o encaminhará ao Diretor-Presidente para julgamento.

Parágrafo único. No julgamento, caso o Diretor-Presidente conclua que o fato gerador do extravio ou do dano ao bem público decorreu do uso regular deste ou de fatores não relacionados com a ação do colaborador, a apuração será encerrada.

Art. 49. Não ocorrendo o ressarcimento ao erário no prazo designado ou constatados os indícios de dolo, a apuração da responsabilidade funcional será feita de acordo com os procedimentos correicionais previstos nesta norma.

Seção IV

Da Sindicância Investigativa - SINVE

Art. 50. A Sindicância Investigativa Sindicância Investigativa - SINVE constitui procedimento sumário, instaurado com o objetivo de investigar ilegalidades e irregularidades funcionais, sendo prescindível a observância do contraditório e da ampla defesa.

Art. 51. O processamento da Sindicância Investigativa - SINVE consiste na produção de provas para a busca da elucidação dos fatos em apuração, podendo a Comissão se valer das disposições relativas à instrução do Processo Administrativo Sancionador - PAS.

Art. 52. Os atos processuais não dependem de forma determinada, mas devem ser produzidos por escrito, na língua portuguesa, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

Art. 53. As reuniões da comissão, bem como as oitivas de testemunhas e o interrogatório dos acusados poderão ser realizadas presencialmente ou por videoconferência.

Parágrafo único. É permitida a gravação das oitivas e interrogatórios com o uso de equipamentos de áudio ou de áudio e vídeo, sendo dispensada a transcrição do conteúdo dos arquivos, os quais deverão ser juntados ao processo.

Art. 54. As notificações e intimações observarão a antecedência mínima de 3 (três) dias úteis quanto à data de comparecimento.

§1º A confirmação do recebimento das notificações, comunicações ou intimações pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.

§ 2º O comparecimento espontâneo do notificado, intimado ou inte-

ressado supre a falta ou irregularidade do ato de intimação, notificação ou comunicação.

Art. 55. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair no sábado, domingo ou feriado.

§2º Os prazos expressos em dias contam-se de modo contínuo.

Art. 56. O prazo para a conclusão da Sindicância Investigativa - SINVE não excederá 120 (cento e vinte) dias e poderá ser prorrogado justificadamente por igual período, quando necessário à conclusão dos trabalhos.

Parágrafo único. A comissão de Sindicância Investigativa - SINVE poderá ser reconduzida após o encerramento de seu prazo de prorrogação, quando necessário à conclusão dos trabalhos ou em se tratando de fatos novos que justifiquem.

Art. 57. O relatório final da Sindicância Investigativa - SINVE poderá concluir:

I - pelo arquivamento do processo, no caso de inexistência de irregularidade ou de impossibilidade de apuração de autoria;

II - pela aplicação de sanção disciplinar imediata, quando comprovadas a autoria e a materialidade ou pela cobrança do dano constatado;

III - pela abertura de sindicância administrativa ou processo administrativo sancionador, quando houver indícios de autoria e de materialidade insuficientes para a aplicação da penalidade via apuração direta;

IV - pelo ajuizamento de Inquérito de Apuração de Falta Grave, nos termos do artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT quando se tratar o empregado de dirigente sindical;

V - pela recomendação de medidas corretivas administrativas ou técnicas que entender cabíveis aos processos de trabalho sob apuração.

Seção V

Da Sindicância patrimonial – SINPA

Art. 58. A Sindicância patrimonial - SINPA constitui procedimento investigativo e sigiloso para apurar indícios de enriquecimento ilícito, inclusive evolução patrimonial incompatível com os recursos e disponibilidades do empregado do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

Art. 59. Da Sindicância patrimonial - SINPA não poderá resultar aplicação de penalidade, sendo prescindível a observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 60. O prazo para a conclusão da Sindicância patrimonial - SINPA não excederá 120 (cento e vinte) dias e poderá ser justificadamente prorrogado por igual período.

Parágrafo único. A comissão de Sindicância patrimonial - SINPA poderá ser reconduzida após o encerramento de seu prazo de prorrogação, quando necessário à conclusão dos trabalhos ou em se tratando de fatos novos que justifiquem.

Art. 61. A comissão de Sindicância patrimonial - SINPA poderá solicitar a quaisquer órgãos e entidades detentoras de dados, tais como cartórios, departamentos estaduais de trânsito, juntas comerciais, bancos e Receita Federal, informações relativas ao patrimônio do empregado sob investigação.

§1º Dados considerados indispensáveis à Sindicância podem ser buscados na via judicial.

§2º A apresentação de informações e documentos fiscais ou bancários pelo sindicato ou pelas demais pessoas que possam guardar relação

com o fato sob apuração, independentemente de solicitação da comissão, implicará renúncia dos sigilos fiscal e bancário das informações apresentadas para fins da apuração disciplinar.

Art. 62. O relatório final da Sindicância patrimonial - SINPA deverá ser conclusivo quanto à existência ou não de indícios de enriquecimento ilícito, devendo recomendar a instauração do procedimento disciplinar cabível ou o arquivamento, conforme o caso.

Art. 63. Confirmados os indícios de enriquecimento ilícito, a autoridade competente dará imediato conhecimento do fato às demais instâncias e autoridades responsáveis.

Seção VI

Da Sindicância Administrativa - SINAD

Art. 64. A Sindicância Administrativa - SINAD é o procedimento administrativo célere, para situações de elevada repercussão institucional, que se destina a elucidar ilicitudes e irregularidades das quais possam resultar em penalidade disciplinar de despedida por justa causa, não solucionadas via apuração direta, a critério da autoridade competente.

§1º São situações de elevada repercussão institucional:

I - assédio sexual e outras ilicitudes/irregularidades de cunho sexual;

II - assédio moral;

III - agressão física;

IV - relacionadas ao desrespeito à diversidade cultural, econômica, de instrução, origem, ideias, cor, etnia, religião, orientação sexual, gênero, idade e habilidades físicas e mentais;

V - outras devidamente motivadas.

§2º Não será procedida a abertura de sindicância administrativa quando o empregado for dirigente sindical, situação em que, verificada a possibilidade de aplicação da penalidade de despedida por justa causa,

será procedida a abertura de Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, nos termos do artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devendo ser a Coordenadoria Jurídica notificada para tanto.

Art. 65. O prazo para a conclusão da Sindicância Administrativa - SINAD não excederá 30 (trinta) dias e poderá ser prorrogado justificadamente por igual período, quando necessário à conclusão dos trabalhos.

Art. 66. Como medida cautelar e a fim de que o sindicato não venha a influir na apuração da irregularidade, o Diretor-Presidente, quando da instauração da sindicância administrativa, poderá determinar motivadamente o afastamento do empregado do exercício de suas funções por até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

§1º O afastamento poderá ser prorrogado justificadamente por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

§2º O sindicato, durante o período de afastamento preventivo, salvo se devidamente pela Comissão, não poderá acessar qualquer das unidades ou locais de trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre – HCPA.

§3º Durante o período de afastamento, o sindicato deverá permanecer à disposição da Comissão no período que compreender sua jornada de trabalho, devendo comparecer ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA assim que convocado, bem como indicar endereço, telefones, e-mail e outros meios de contato suficientes para que possa ser encontrado, mantendo-os atualizados.

Art. 67. A Sindicância Administrativa - SINAD se desenvolverá nas seguintes fases:

I - Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - Apuração da irregularidade e/ou ilicitude, que compreende a colheita de provas e o relatório preliminar;

III - Oportunidade de Defesa;

IV - Relatório final;

V - Julgamento.

Art. 68. A instauração ocorre com a publicação, em caráter interno, do ato de designação da Comissão, do que será dado ciência ao sindicato, que terá vista dos autos e documentos que o instruem somente por ocasião de sua citação para apresentação de defesa.

Art. 69. Todos os meios legais são hábeis para a apuração da irregularidade e/ou ilicitude pela Comissão. As provas serão constituídas por documentos, reclamações e denúncias por escrito, termos de declaração, confissões, descrição de ambientes e circunstâncias, fotografias, imagens, antecedentes funcionais ou outros meios cabíveis, que devem ser providenciados e solicitados às áreas competentes, com agilidade pela Comissão.

Art. 70. As reuniões da Comissão, bem como as oitivas de testemunhas e o depoimento do sindicato, caso a Comissão entenda necessário o seu depoimento, poderão ser realizadas presencialmente ou por videoconferência.

§1º É permitida a gravação das oitivas e depoimentos com o uso de equipamentos de áudio ou de áudio e vídeo, sendo dispensada a transcrição do conteúdo dos arquivos, os quais deverão ser juntados ao processo.

Art. 71. A convocação de informantes, testemunhas ou sindicatos para serem ouvidos pela Comissão deve ser de forma escrita, por mensagem de correio eletrônico corporativo, whatsApp ou correspondência, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas da data marcada para a oitiva.

§1º A confirmação do recebimento das notificações, comunicações ou intimações pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal

com aviso de recebimento, por telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.

§2º O comparecimento espontâneo dos informantes, testemunhas ou sindicatos supre a falta ou irregularidade do ato de intimação, notificação ou comunicação.

Art. 72. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair no sábado, domingo ou feriado.

§2º Os prazos expressos em dias contam-se de modo contínuo.

Art. 73. Os atos processuais não dependem de forma determinada, mas devem ser produzidos por escrito, na língua portuguesa, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável

Art. 74. Identificada a autoria e materialidade, a comissão elaborará o Relatório Preliminar, indicando, de forma circunstanciada, o(s) fato(s) apurado (s), o(s) envolvido(s) e os dispositivos normativos ou legais infringidos.

Art. 75. O sindicato será citado da irregularidade e/ou ilicitude a ele imputada para apresentação de defesa escrita no prazo de 5 (cinco) dias, sendo-lhe facultada a juntada das provas.

§1º É assegurado ao sindicato, quando da apresentação da defesa, o contraditório por meio do acesso integral aos autos e da apresentação das provas que entender de direito.

§2º É facultado ao sindicato fazer-se representar por advogado devidamente constituído. A não apresentação da procuração, no prazo de apresentação da defesa, enseja o seu não conhecimento.

Art. 76. Após a apresentação da defesa e depois de apreciados todos os seus argumentos, ou no caso decurso do prazo sem manifestação do sindicato, a Comissão elaborará Relatório Final, concluindo pela responsabilização ou não do sindicato, recomendando, se for o caso, a aplicação de penalidade.

Art. 77. Após a conclusão do relatório final, a Comissão deverá remetê-lo para a Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC para análise, encerrando, assim, sua participação no processo.

Art. 78. A Sindicância Administrativa - SINAD, com o relatório da Comissão, após análise da Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC, será encaminhado para o Diretor-Presidente para julgamento, o qual poderá, motivadamente, acatar a sugestão de penalidade, agravar a penalidade proposta, atenuar a penalidade proposta, isentar o empregado de responsabilidade ou imputar penalidade ao sindicato.

Art. 79. O empregado será notificado pela Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC acerca da penalidade imposta.

Seção VII

Do Processo Administrativo Sancionador (PAS)

Art. 80. O Processo Administrativo Sancionador - PAS é instrumento destinado a apurar a responsabilidade de empregado ou ex-empregado relativo a irregularidades das quais possa resultar aplicação de penalidade disciplinar de despedida por justa causa que não puderam ser solucionadas via apuração direta ou sindicância administrativa, a critério da autoridade competente.

Parágrafo Único. Não será procedida a abertura de Processo Administrativo Sancionador - PAS quando o empregado for dirigente sindical, situação em que, verificada a possibilidade de aplicação da penalidade

de despedida por justa causa, será procedida a abertura de Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, nos termos do artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devendo ser a Coordenadoria Jurídica notificada para tanto.

Art. 81. Como medida cautelar e a fim de que o investigado não venha a influir na apuração da irregularidade, o Diretor-Presidente, quando da instauração do processo sancionador, poderá determinar motivadamente o afastamento do empregado do exercício de suas funções por até 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração.

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

Art. 82. O Processo Administrativo Sancionador - PAS se desenvolverá nas seguintes fases:

I - Instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

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

III - Julgamento.

Art. 83. A instauração ocorre com a publicação, em caráter interno, do ato de designação da Comissão.

§1º A publicação do ato de instauração gera a interrupção da contagem do prazo prescricional da infração disciplinar até a decisão final proferida pela autoridade competente.

§2º O prazo prescricional para aplicação da penalidade disciplinar é de:

I - 180 (cento e oitenta) dias para a penalidade de advertência;

II - 02 (dois) anos para penalidade de suspensão;

III - 05 (cinco) anos para a aplicação da penalidade de rescisão por justa causa.

Art. 84. No Inquérito Administrativo a comissão processante designada irá apurar os fatos utilizando-se de todos os meios de prova admitidos em direito, os quais lhes permitam formar e exprimir a convicção definitiva acerca da materialidade e autoria dos fatos irregulares ou mesmo de sua inexistência.

§1º No caso de haver sindicância prévia realizada no âmbito do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA ou de qualquer órgão ou ente público, os autos da mesma integrarão o Processo Administrativo Sancionador - PAS, como peça informativa da instrução.

§2º A fase do inquérito é composta por 3 (três) subfases:

I - instrução, que compreende a produção de provas;

II - defesa; e

III - relatório.

Art. 85. Como primeiro ato da fase de instrução, a comissão deve notificar pessoalmente o empregado da existência do processo no qual figura como investigado, fornecendo-lhe prazo de cinco (05) dias para apresentação de defesa prévia e indicação das provas que pretende produzir.

§1º É assegurado ao investigado o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador legalmente constituído, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas, bem como requerer diligências ou perícias e formular quesitos, devendo tais pedidos serem encaminhados por escrito à comissão, com a indicação do interesse de cada prova para o esclarecimento dos fatos apurados no processo.

§2º A comissão denegará de forma motivada os pedidos de que trata o § 1º deste artigo quando se tratarem de demandas impertinentes, meramente protelatórias ou de nenhum interesse para esclarecimento dos fatos.

§3º Os investigados e, quando for o caso, seus procuradores, têm direito à vista do Processo, ressalvadas as informações que, pertencentes a terceiros, estejam protegidas por lei, sejam as decorrentes do sigilo,

direito à privacidade, à honra ou à imagem.

§4º Se o investigado, regularmente notificado, não comparecer para exercer o direito de acompanhar o Processo, os trabalhos de instrução, na fase do inquérito administrativo, prosseguirão sem a sua presença, contudo, o direito de defesa pode ser amplamente exercido, a qualquer tempo.

Art. 86. Na instrução, a comissão colherá todas as provas necessárias ao esclarecimento dos fatos por meio de investigação, diligência, análise documental, perícia, aquisição de prova emprestada, oitiva de testemunhas, acareação e interrogatório do investigado, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos de modo a possibilitar a completa elucidação dos fatos.

Art. 87. As reuniões da comissão, bem como as oitivas de testemunhas e o interrogatório dos acusados poderão ser realizadas presencialmente, por videoconferência ou de forma telepresencial.

§1º É permitida a gravação das oitivas e interrogatórios com o uso de equipamentos de áudio ou de áudio e vídeo, sendo dispensada a transcrição do conteúdo dos arquivos, os quais deverão ser juntados ao processo.

§2º A tomada de depoimentos de pessoas que se encontrem em localidade distinta da comissão será realizada, preferencialmente, por meio de videoconferência.

§3º As testemunhas serão intimadas a depor mediante intimação expedida pelo coordenador da comissão, devendo o ciente do interessado ser anexado aos autos.

§4º Se a testemunha for empregado do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, a expedição da intimação será imediatamente comunicada ao seu chefe imediato, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

§5º O mandado de intimação de testemunha que é empregado do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA poderá ser expedido atra-

vés do correio eletrônico, tendo o empregado obrigação funcional de comparecer para prestar depoimento.

§6º As testemunhas serão inquiridas separadamente, sendo que, na hipótese de depoimentos contraditórios, poderá ser procedida a acareação entre os depoentes.

§7º Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os mesmos procedimentos formais adotados para as testemunhas.

§8º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, poderá ser promovida a acareação entre eles.

§9º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, quando autorizado e por intermédio do Coordenador da Comissão.

Art. 88. Os atos processuais não dependem de forma determinada, mas devem ser produzidos por escrito, na língua portuguesa, com a data e o local de sua realização e a assinatura da autoridade responsável.

Art. 89. As notificações e intimações observarão a antecedência mínima de 3 (três) dias úteis quanto à data de comparecimento.

§1º A confirmação do recebimento das notificações, comunicações ou intimações pode ser efetuada por ciência no processo, por via postal com aviso de recebimento, por telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.

§2º O comparecimento do notificado, intimado ou interessado supre a falta ou irregularidade do ato de intimação, notificação ou comunicação.

Art. 90. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair no sábado, domingo ou feriado.

§2º Os prazos expressos em dias contam-se de modo contínuo.

Art. 91. Após realizadas todas as provas, a Comissão intimará o investigado para apresentação da defesa escrita no prazo de 05 (cinco) dias.

Parágrafo único. A Comissão pode dispensar a apresentação de defesa escrita quando entender que o processo está apto a ser relatado e a conclusão for pelo arquivamento em razão da inocência do investigado ou da insuficiência de provas para atribuir a ele o cometimento do ato faltoso.

Art. 92. Concluída a instrução e apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório no qual detalhará todas as provas em que se baseia para a convicção final, com indicação das páginas nas quais elas se encontram.

Parágrafo único. O relatório deverá:

I - indicar as informações sobre a instauração do processo, resumo das peças principais dos autos, especificação dos fatos, provas colhidas e fundamentos jurídicos de sua convicção;

II - examinar as provas obtidas, pormenorizando os fatos e a participação do indiciado;

III - ser sempre conclusivo quanto à comprovação de culpa ou dolo do indiciado ou quanto à sua inocência ou insuficiência de provas para atribuir a ele o cometimento do ato faltoso;

IV - conter a indicação do dispositivo legal, especialmente os que constam da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e/ou norma do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, em que se enquadra o ato faltoso, bem como a indicação da sanção a ser aplicada e sua fundamentação;

e

V - propor a gradação da punição e, quando for o caso, sugestões sobre medidas a serem adotadas pelo Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, com o objetivo de evitar a repetição de novas irregularidades da mesma natureza.

Art. 93. Após a conclusão do relatório final, a Comissão deverá remetê-lo para a Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC para análise formal, encerrando, assim, sua participação no processo.

Parágrafo único. Respeitando os princípios e diretrizes deste Manual, a comissão pode ser reinstalada para saneamento de vícios ensejadores de nulidade relativa.

Art. 94. O Processo Administrativo Sancionador - PAS, com o relatório da Comissão, após análise da Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC, será encaminhado para o Diretor-Presidente para julgamento, o qual poderá, motivadamente, acatar a sugestão de penalidade, agravar a penalidade proposta, atenuar a penalidade proposta, isentar o empregado de responsabilidade ou imputar penalidade ao empregado.

Art. 95. O empregado será notificado pela Coordenadoria de Gestão de Risco e Integridade Corporativa - CGRIC acerca da penalidade imposta.

Art. 96. Verificada a existência de vício insanável, a autoridade julgadora declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão, para instauração de novo processo. Em sendo possível, a Comissão buscará ressaltar os atos processuais que não sofram qualquer efeito decorrente da nulidade constatada.

Seção VIII

Do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR)

Art. 97. O Processo Administrativo de Responsabilização - PAR é procedimento destinado à responsabilização administrativa de pessoa jurídica em decorrência de atos lesivos contra o Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, nos termos da Lei nº 12.846/2013.

Parágrafo único. Constituem atos lesivos ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA:

I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos na Lei nº 12.546/2013;

III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - no tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Art. 98. A competência para a instauração e para o julgamento do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR é do Diretor-Presidente que, em sede de juízo de admissibilidade e mediante despacho fundamentado, decidirá:

I - pela abertura de investigação preliminar, em caráter sigiloso e não punitivo, destinada à apuração de indícios de autoria e materialidade de atos lesivos ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA;

II - pela instauração de Processo Administrativo de Responsabilização - PAR; ou

III - pelo arquivamento da matéria.

Art. 99. A Coordenadoria de Gestão de Riscos e Integridade Corporativa - CGRIC efetuará juízo prévio de admissibilidade para subsidiar a decisão do Diretor-Presidente.

Art. 100. A investigação preliminar será conduzida por comissão composta por dois ou mais empregados.

§1º O prazo para conclusão da investigação preliminar não excederá sessenta dias e poderá ser prorrogado por igual período, mediante solicitação justificada do presidente da comissão ao Diretor-Presidente.

§2º Ao final da investigação preliminar, serão enviadas ao Diretor-Presidente as peças de informação obtidas, acompanhadas de relatório conclusivo acerca da existência de indícios de autoria e materialidade de atos lesivos ao Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA, para de-

cisão sobre a instauração do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR.

Art. 101. No ato de instauração do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR, o Diretor-Presidente designará comissão, composta por dois ou mais empregados, que avaliará fatos e circunstâncias conhecidos e intimará a pessoa jurídica para, no prazo de trinta dias, apresentar defesa escrita e especificar eventuais provas que pretende produzir.

Art. 102. Na hipótese de deferimento de pedido de produção de novas provas ou de juntada de provas julgadas indispensáveis pela comissão, a pessoa jurídica poderá apresentar alegações finais no prazo de dez dias, contado da data do deferimento ou da intimação de juntada das provas pela comissão.

Parágrafo único. Serão recusadas, mediante decisão fundamentada, provas propostas pela pessoa jurídica que sejam ilícitas, impertinentes, desnecessárias, protelatórias ou intempestivas.

Art. 103. Caso a pessoa jurídica apresente em sua defesa informações e documentos referentes à existência e ao funcionamento de programa de integridade, a comissão processante deverá examiná-lo para a dosimetria das sanções a serem aplicadas.

Art. 104. A comissão de Processo Administrativo de Responsabilização - PAR exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo, sempre que necessário à elucidação do fato e à preservação da imagem dos envolvidos, ou quando exigido pelo interesse da administração pública, garantido o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Art. 105. As intimações serão feitas por meio eletrônico, via postal ou por qualquer outro meio que assegure a certeza de ciência da pessoa

jurídica acusada, cujo prazo para apresentação de defesa será contado a partir da data da cientificação oficial.

Art. 106. A pessoa jurídica poderá acompanhar o Processo Administrativo de Responsabilização - PAR por meio de seus representantes legais ou procuradores, sendo-lhes assegurado amplo acesso aos autos.

Art. 107. O prazo para a conclusão do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR não excederá cento e oitenta dias, admitida prorrogação por meio de solicitação do presidente da comissão ao Diretor-Presidente, que decidirá de forma fundamentada.

Art. 108. A comissão, para o devido e regular exercício de suas funções, poderá:

I - propor ao Diretor-Presidente a suspensão cautelar dos efeitos do ato ou do processo objeto da investigação;

II - solicitar a atuação de especialistas com notório conhecimento, de órgãos e entidades públicos ou de outras organizações, para auxiliar na análise da matéria sob exame; e

III - solicitar à Coordenadoria Jurídica as medidas judiciais necessárias para a investigação e o processamento das infrações.

Art. 109. Concluídos os trabalhos de apuração e análise, a comissão elaborará relatório a respeito dos fatos apurados e da eventual responsabilidade administrativa da pessoa jurídica, no qual irá sugerir, de forma motivada, as sanções a serem aplicadas, a dosimetria da multa ou o arquivamento do processo.

§1º Do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR poderá resultar a aplicação de penalidade de multa, publicação extraordinária de decisão condenatória, nos termos do art. 6º da Lei nº 12.846/2013, e nas penalidades previstas nas normas de licitações e contratos (Leis nº 8.666/93, nº 10.520/2002, nº 12.462/2011 e nº 13.303/2016), tais como

suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração e declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública.

§ 2º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

I - a gravidade da infração;

II - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

III - a consumação ou não da infração;

IV - o grau de lesão ou perigo de lesão;

V - o efeito negativo produzido pela infração;

VI - a situação econômica do infrator;

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;

IX - o valor dos contratos mantidos pela pessoa jurídica com o órgão ou entidade pública lesados.

Art. 110. O relatório final do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR será encaminhado ao Diretor-Presidente para julgamento, o qual será precedido de manifestação jurídica elaborada pela Coordenadoria Jurídica do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

§1º Na hipótese de decisão contrária ao relatório da comissão, esta deverá ser fundamentada com base nas provas produzidas no Processo Administrativo de Responsabilização - PAR.

§2º A decisão administrativa proferida pelo Diretor-Presidente, ao final do Processo Administrativo de Responsabilização - PAR será publicada no Diário Oficial da União e no sítio eletrônico do Hospital de Clínicas de Porto Alegre - HCPA.

§3º Da decisão administrativa sancionadora cabe pedido de reconsideração com efeito suspensivo, no prazo de dez dias, contado da data

de publicação da decisão. O Diretor-Presidente terá o prazo de trinta dias para decidir sobre a matéria alegada no pedido de reconsideração e publicar nova decisão.

§4º Mantida a decisão administrativa sancionadora, será concedido à pessoa jurídica novo prazo de trinta dias para cumprimento das sanções que lhe foram impostas, contado da data de publicação da nova decisão.

§5º A pessoa jurídica contra a qual foram impostas sanções no Processo Administrativo de Responsabilização - PAR e que não apresentar pedido de reconsideração deverá cumpri-las no prazo de trinta dias, contado do fim do prazo para interposição do pedido de reconsideração.

Art. 111. Caso seja verificada a ocorrência de eventuais ilícitos a serem apurados em outras instâncias, o relatório da comissão será encaminhado, pelo Diretor-Presidente:

I - ao Ministério Público;

II - à Advocacia-Geral da União e seus órgãos vinculados, no caso de órgãos da administração pública direta, autarquias e fundações públicas federais; ou

III - ao órgão de representação judicial ou equivalente no caso de órgãos ou entidades da administração pública não abrangidos pelo inciso II.

IV - ao Tribunal de Contas da União ou à Controladoria Geral da União, conforme o caso.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 112. Será observado, independentemente de classificação, acesso restrito às informações e aos documentos dos procedimentos de correição relacionados a:

I - Informações pessoais relativas à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

II - Informações e documentos caracterizados em lei como de natureza sigilosa, tais como sigilo bancário, fiscal, telefônico ou patrimonial;

III - Processos e inquéritos sob sigilo de justiça, bem como apurações correicionais a estes relacionados;

IV - Identificação do denunciante, observada a regulamentação específica; e

V - Procedimentos correicionais que ainda não estejam concluídos.

§1º A restrição de acesso de que trata este artigo não se aplica àquele que figurar como investigado, acusado ou indiciado.

§2º O denunciante, por essa única condição, não terá acesso às informações de que trata este artigo.

§3º Considerando a vedação de publicização de anotações desabonadoras ao empregado, não será dada publicidade ao teor do resultado dos processos correicionais.

Art. 113. Todas as atividades correicionais deverão ser realizadas com independência e imparcialidade.

Art. 114. Casos omissos serão decididos pelo Diretor-Presidente, podendo ser consultada a área técnica correspondente.

Porto Alegre, 15 de setembro de 2022.

Nadine Oliveira Clausell

Diretora-Presidente

Brasil Silva Neto

Diretor Médico

Jorge Luis Bajerski

Diretor Administrativo

Ninon Girardon da Rosa

Diretora de Enfermagem

Luciana Paula Cadore Stefani

Diretora de Ensino

Patricia Ashton-Prolla

Diretora de Pesquisa

Aprovada em Reunião Extraordinária da Diretoria Executiva nº 891, de 15/09/2022

Processo SEI-HCPA nº 23092.011001/2022-17



HOSPITAL DE
CLÍNICAS
PORTO ALEGRE - RS

Rua Ramiro Barcelos, 2350
Largo Eduardo Z. Faraco
Porto Alegre/RS 90035-903
Fone 51 3359 8000
www.hcpa.edu.br