

## DECISÃO ADMINISTRATIVA

Foi instaurado o Processo Administrativo Disciplinar nº 03/2023, pela Portaria Nº 03/2023, de 12 de junho de 2023, pelo Consórcio Público de Saúde de Crato em face do empregado Edgar Rodrigues da Mata Neto, em razão de decisão no bojo de Sindicância Investigativa que concluiu pelo indiciamento do investigado nas faltas previstas no artigo 41, I e II e art. 42 VI e VII do Regimento Interno c/c art. 485, alínea “i” da CLT.

Por se tratar de falta grave prevista na legislação trabalhista, cuja pena correspondente seria demissão, conforme art. 42, VII, § 4º do Regimento Interno, a Sindicância Investigativa serviu como procedimento preliminar de investigação, o qual subsidiou a instauração de PAD.

Assim, tem-se no bojo da Sindicância Investigativa 02/2023 que:

- 1) Esta fora instaurada a partir de relato do Diretor da CEO de Crato, através do Ofício 19/2023, 10/2023 (ao Diretor Executivo) e 10/2023 (ao Procurador Jurídico) os quais descrevem o absenteísmo profissional do empregado, em que ele deixou de comparecer ao trabalho por 25 dias até a data de 03 de Abril de 2023 (fls. 04, 05 e 06 dos autos da Sindicância Investigativa).
- 2) Que a Comissão Processante iniciou seus trabalhos em 10 de Abril de 2023, instruindo a Sindicância com documentos pertinentes à elucidação dos fatos, tais como ficha funcional do empregado e sua folha de pontos de Janeiro até o mês de Abril (fls. 18 à 24 dos autos da Sindicância Investigativa).
- 3) Que fora colacionado aos autos Relatório de Frequências relativos aos meses de Janeiro, Fevereiro e Março de 2023, os quais informam que o empregados cometeu 07 faltas, 12 faltas e 6 faltas, respectivamente (fls. 27 a 33 dos autos da Sindicância Investigativa)
- 4) Que foi informado através do ofício 21/2023 datado de 14 de Abril de 2023 e subscrito pelo Direto da CEO-R Crato que o empregado cometeu atos de indisciplina, pois, naquele mês, o empregado realizou apenas duas aparições ao posto de trabalho e que se recusou a receber os pacientes agendados, fato este que fora registrado no livro de ocorrências da unidade e na Ouvidoria (fl. 25 dos autos da Sindicância Investigativa).
- 5) Por fim, fora colacionado ofício 26/2023 datado de 27 de Maio de 2023 oriundo do CEO-R Crato que informa que o ultimo registro eletrônico do empregado ocorreu em

12 de Abril de 2023, configurando mais de 30 dias de ausência injustificada ao trabalho (fl. 26).

O sindicato foi notificado, entretanto deixou de acusar recebimento na contrafé, fato este testemunhado por duas pessoas, as quais assinaram o documento. Assim, apesar de ter sido dada a oportunidade para a apresentação de Defesa Prévia, o investigado não a apresentou.

Após a instauração de PAD, foi colacionado aos autos Relatório de Frequência 05/2023 oriundo do CEO-R Crato e datado de 22 de Maio de 2023, o qual demonstrou que o empregado investigado permanecia sem comparecer à sua unidade, configurando mais de 30 dias de ausência.

Com isso, o empregado foi devidamente notificado, através de correspondência com aviso de recebimento, para apresentar Defesa, mesmo assim, ficou-se inerte.

A Presidente da Comissão elaborou seu Relatório Final no dia 10/08/2023, e concluiu que o investigado cometeu falta disciplinar prevista no artigo 41, I e II e art. 42, VI e VII do Regimento Interno, por ausentar-se do trabalho sem a devida autorização por parte de sua chefia e por prática de falta grave prevista na legislação trabalhista prevista no artigo 482, “i”, uma vez que as faltas pelo período de 30 dias são consideradas abandono de emprego. Logo, concluiu pela aplicação da pena de Demissão.

É o relato.

De introito, aplico os efeitos da revelia, nos moldes do art. 69 do Regimento Interno, uma vez que o investigado embora devidamente notificado deixou de apresentar defesa.

Depois, após análise pormenorizada das investigações e dos documentos colacionados aos autos, constatou-se que o Empregado Público sindicado infringiu o artigo 41, I, II e IV do Regimento Interno bem como acabou por cometer as faltas disciplinares previstas no artigo 42, VI e VII do mesmo diploma Legal c/c art. 482, alíneas “i” e “h” da CLT.

No início das investigações, fora colacionado aos autos ficha funcional do empregado que comprova que o regime de horário o qual o investigado está submetido é de 40h semanais.

Realmente, observa-se da folha de pontos que o sindicato não cumpriu a referida carga, ora ausentando-se do serviço antecipadamente, ora trabalhando apenas um turno ou deixando de comparecer nos dois turnos, em que no mês de abril compareceu apenas um dia, por um turno, o que corrobora com os ofícios que informaram as faltas do empregado. Vejamos:

MÊS/ANO	TOTAL DE HORAS MENSAIS TRABALHADAS
---------	------------------------------------

JANEIRO DE 2023	57:06
FEVEREIRO DE 2023	22:07
MARÇO DE 2023	22:08
ABRIL DE 2023	04:42

Mês/ano	Dias de Falta	Total
Janeiro de 2023	02,03	2 faltas
Fevereiro de 2023	03, 06, 10, 13, 22,23, 24,27,28	9 faltas
Março de 2023	01,02,03, 06, 07,08,09,10, 21,27, 28	12 faltas
Abril de 2023	03,04,05,06,10,13,14,17,18,19,20,24,25,26,27,28	16 faltas

Consta dos assentos do CPMSC um atestado médico datado do dia 27/02/2023 que determina afastamento pelo período de 14 dias, mas não há qualquer documento justifique as faltas reiteradas e nem da folha de pontos há a informação de abono de faltas.

Portanto, por ser a folha de pontos documento idôneo à demonstração do exercício da função do empregado, está cabalmente demonstrado que este deixou de respeitar o regime de trabalho que lhe fora estabelecido, deixando também de cumprir suas obrigações com pontualidade e eficiência, obrigações estas impostas pelo Regimento Interno, previstas no artigo 41, I e II, necessárias e inderrogáveis para o fiel desempenho do Serviço Público.

Outrossim, é notório que, por não comparecer ao serviço público por mais de 30 dias, conforme descrito no ofício 26/2023, ao arrepio da Administração Pública e sem a devida autorização da chefia imediata, resta configurado abandono de emprego, que é falta grave na Legislação Trabalhista. Assim, sem dúvida alguma a conduta do investigado se enquadra em falta prevista no artigo 42, VI e VII do Regimento Interno, o qual autoriza a demissão do empregado.

Quanto à alegativa de que o empregado cometeu atos de insubordinação por ter deixado de atender os pacientes agendados para ele, o ofício 21/2023 detém fé pública e, em que pese ter presunção relativa, admitindo prova em contrário, o investigado, deixou de fazê-lo, o que não resta à Administração outra alternativa a não ser ter como verdadeiras as informações prestadas pela chefia imediata do CEO-R Crato.

Dessa forma, diante de todo exposto, com supedâneo no artigo 63 c/c 42 §4º do Regimento Interno, acolho pelas conclusões expostas no Relatório Conclusivo e APLICO A

PENALIDADE DE DEMISSÃO, o empregado Edgar Rodrigues da Mata Neto nas faltas previstas no art. 41, I e II, e art. 42, VI e VII do Regimento Interno c/c art. 482, alínea “i” e “h” da CLT.

Portanto, notifique-se o investigado desta decisão, entregando-o as respectivas cópias.

Crato—CE, 15 de Agosto de 2023

Presidente do Consórcio Público de Saúde da Microrregião de Crato

Ítalo Brito Alencar Alves