



MEDIDAS DISCIPLINARES

/ PORTAL DO CONHECIMENTO

seu
plano
de carreira
está
ON

A Decision está ligada
no seu futuro.



Apresentação

É o manual que regula as medidas disciplinares a serem utilizadas, visando o bom funcionamento da empresa e as interações entre colaboradores e demais áreas.

Introdução

As medidas disciplinares são o mecanismo de controle e punição aplicáveis aos colaboradores como forma de manter a unicidade das condutas e a padronização, de modo a garantir que a todos sejam aplicadas as medidas de acordo com a conduta praticada, sem distinção ou privilégios.



Das condutas

As condutas são todas as ações ou omissões, intencionais ou não daqueles que por definição deveriam agir ou não fazer em detrimento das mais variadas situações que circundam o ambiente de trabalho. Em específico, serão apontadas as más condutas, aquelas que necessitam de haver punições.

Transgressões disciplinares

São situações relacionadas a disciplina e conduta, que merecem ser reparadas visando o bom relacionamento. São diferenciadas em Desvios de Conduta: Leve, Moderado, Grave e Gravíssimo, tendo como punições: advertência, falta Leve, Suspensão e Falta Grave, conforme sistema de aplicação de condutas tipificados no presente manual.





Desvio de conduta: leve

São considerados desvios de conduta Leve aqueles que geram menor impacto e são causados por situações rotineiras que merecem ser coibidas para que a situação não tenha uma dimensão maior, considera-se como leve os seguintes desvios:

- a)** Chegar atrasado sem justificativa e sem a devida prévia-comunicação.
- b)** Vestimenta inadequada.
- c)** Esquecer de registrar as marcações nos cartões de ponto de controle de horário.
- d)** Má utilização de equipamentos da companhia, gerando quebras desnecessárias.
- e)** Não respeitar as normas do condomínio/local de trabalho sobre os itens de controle e higiene.
- f)** Não observar as normas e condutas técnicas do trabalho quando necessárias para cumprimento da função.
- g)** Ser descortês no tratamento ao telefone, bem como nas interações que possam gerar impacto nas relações com terceiros e com os outros colaboradores.



Desvio de conduta: moderado

São desvios que geram maior impacto e são causados por situações que implicam uma punição mais rigorosa. Equivalem aos seguintes desvios:

- a)** Fazer uso dos equipamentos e programas da empresa para uso não profissional e inerente as funções, desde que não exponha a risco a integridade da empresa.
- b)** Praticar campanha política sem a devida autorização do gestor para tanto.
- c)** Fazer correntes de informações através de e-mail corporativo sem a devida aprovação gerencial.
- d)** Utilizar de logo e detalhes da empresa para assuntos pessoais sem a devida aprovação gerencial para tanto.
- e)** Atuar em situações que não se remetem ao cargo e função, sem a devida aprovação gerencial para tanto.
- f)** Fazer uso de táxis, passagens aéreas, hotéis ou qualquer meio de transporte fornecido pela empresa em desacordo com as regras de utilização; boas práticas e costume.
- g)** Causar dano ao patrimônio da empresa por inobservância às regras de utilização e falta de zelo. Além de incorrer em infração moderada, deverá reparar o dano conforme a culpabilidade ou reprovabilidade da conduta praticada.
- h)** Não reportar incidentes de TI que possam ser relevantes ou expor em risco a integridade da empresa, como exemplo não informar caso o computador esteja infectado, ou até mesmo utilizar pen drive, cds ou qualquer mídia infectada sem a devida atenção aos requisitos básicos de verificação, como a varredura através do sistema de antivírus.
- i)** Deixar de entregar atestado médico ou comprovante no prazo em que deveria ser realizado pela política da empresa, desde que não represente lesão dolosa a saúde financeira da empresa.
- j)** Cometer ato de insubordinação, não respeitando ordem dada, desde que manifesta e devida.



Desvio de conduta: grave

São condutas que abalam severamente a relação jurídica, devendo ser prontamente reparada:

- a)** Se valer de cargo ou função para obter vantagem pessoal sem a devida aprovação do seu gestor ou rh para tanto.
- b)** Fraudar documentos financeiros com intuito de obter vantagem, como rasura de recibos de reembolsos, erro proposital de valores para serem compensados.
- c)** Adulterar jornada de trabalho com intuito de obter vantagem indevida
- d)** Não respeitar as regras de segurança da companhia de observância obrigatória.
- e)** Deixar de praticar ato ou retardá-lo, desde que obrigatório e sem qualquer justificativa legal.
- f)** Contratar serviço ou adquirir produto em nome da empresa sem autorização expressa para isso. Além de incorrer em infração grave, deverá reparar o dano.
- g)** Fazer uso inadequado, fora dos limites estabelecidos, da propriedade intelectual da empresa; h) Exercer qualquer prática comercial, de produto ou serviço, nas dependências da empresa; sem a devida autorização para tanto.
- i)** Contatar a imprensa ou emitir opinião sobre assuntos profissionais, sem expressa autorização.
- j)** Inserir dados ou informações da empresa em sites ou qualquer ambiente virtual, mesmo que anonimamente; sem a devida autorização para tanto.
- k)** Divulgar informações profissionais em locais públicos ou conversas informais quando não solicitada por seu gestor, com manifesta vontade de lesar a empresa ou os colaboradores, sem as devidas autorizações para tanto.
- l)** Manter atividade profissional que conflite com os interesses da empresa, desde que não tenha devidas autorizações para a prática do mesmo.
- m)** Praticar ato de discriminação em razão da função, não observando os aspectos técnicos e legais quando deveriam ser seguidos para promover as políticas da empresa em especial quando envolver a necessidade de contratação, demissão, promoção ou reportar incidente, garantindo assim que todos tenham o mesmo tratamento.
- n)** Não observar os processos e procedimentos da empresa para a correta realização de suas atribuições no tempo ou qualidade esperados, por mera liberalidade.
- o)** Autorizar ou facilitar acesso de terceiros ao recinto empresarial sem que tenha devida autorização.
- p)** Ocultar informação que deva ser de conhecimento da empresa para cumprimento da função de trabalho.
- q)** Expor a empresa através de comentários, ideias e informações que possam causar abalo a imagem e a marca da empresa, sem a devida aprovação gerencial
- h)** Desídia no desempenho das funções.



Desvio de conduta: gravíssimo

São condutas que abalam severamente a relação jurídica, devendo ser prontamente reparada:

- a)** Praticar condutas que abalam a moral e os bons costumes como: xingamentos, palavras de baixo calão, falta de decoro e postura no ambiente de trabalho, ofensas verbais.
- b)** Omitir fato que saiba ser criminoso com manifesto interesse em auxiliar ou ocultar o crime.
- c)** Ingerir substâncias químicas entorpecentes no ambiente de trabalho, bem como, omitir-se em representar caso saiba da existência de prática por terceiros, com interesse em auxiliar ou ocultar a informação.
- d)** Roubar, furtar, facilitar para que cometam tais crimes no ambiente de trabalho ou ocultar conhecimento dos fatos para obter para si ou outrem vantagem indevida.
- e)** Adulterar informação em manuais ou procedimentos para eximir-se de culpa, bem como, falsificar álibi de modo a incriminar ou culpar pessoa diversa.
- f)** Utilizar os recursos da companhia para cometimento de ilícitos.
- g)** Lesar a honra, moral e dignidade de qualquer pessoa no ambiente de trabalho, bem como em razão dele.
- h)** Ofender fisicamente qualquer membro ou pessoa no ambiente do trabalho, bem como em razão dele.
- i)** Pedir, exigir ou consentir recebimento de suborno para fazer ou deixar de fazer qualquer ato relacionado a sua função, auferindo assim vantagem econômica indevida.
- j)** Portar arma de fogo, sem ter as devidas autorizações legais para tanto, bem como sem ter devida autorização de seu superior, rh ou setor jurídico da empresa.
- k)** Constranger qualquer que seja para que tenha consigo atos libidinosos no ambiente de trabalho ou consentir para que o façam.
- l)** Receber ou dar quitação de compensação financeira em nome da empresa para conta própria, visando receber vantagem econômica.
- m)** Quebrar os sigilos fiscais, telefônico, bancário, de cartas ou qualquer informação da empresa ou de outrem, com intenção de utilizar as informações para provento próprio ou alheio.
- n)** Deixar de entregar atestado médico, comprovante ou qualquer documento legal com manifesta vontade de lesar o patrimônio da empresa.
- o)** Utilizar as dependências da empresa para que sejam praticados atos diversos da relação trabalhista, sem a devida autorização.
- p)** Falsificar documento, atestado médico ou declaração de qualquer natureza;
- q)** Reproduzir assinatura de terceiro em qualquer documento (físico ou eletrônico).
- r)** Fazer uso do e-mail corporativo ou da internet da empresa, incluindo o acesso wi-fi, para a realização de atos ilícitos ou que atentem contra a moral e os bons costumes e a legislação vigente.
- s)** Obter vantagem para si ou proporcionar vantagem para terceiro, de qualquer natureza, através do relacionamento com fornecedores.
- t)** Discriminar por motivos de raça, sexo, idade, cor e função outro colaborador, terceirizado, cliente ou qualquer pessoa no ambiente profissional.
- u)** Faltar injustificadamente.



Medidas disciplinares

• São as devidas punições ou ações da empresa para repreender as condutas indesejadas, de acordo com os critérios estabelecidos, são aplicáveis as medidas disciplinares de: Advertência verbal, Advertência por escrito, Suspensão, Demissão e Demissão por justa causa, conforme o modelo de aplicação abaixo descrito:

• **O critério de escolha da medida se limita ao enquadramento do item, juntamente com a intensidade da conduta, a reprovabilidade, o impacto e a intensão do agente, devendo obrigatoriamente seguir com a classificação e ranqueamento para a devida punição.**

MEDIDA DISCIPLINAR	GRAVIDADE			
	LEVE	MODERADA	GRAVE	GRAVÍSSIMA
ADVERTÊNCIA VERBAL	X	X		
ADVERTÊNCIA POR ESCRITO		X		
SUSPENSÃO		X	X	
DEMISSÃO			X	
DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA			X	X



Advertência verbal

É considerada como a mais branda das punições pois representa uma conversa do gestor, Rh ou Compliance com o colaborador de modo a instruí-lo acerca do ocorrido mostrando o posicionamento da empresa e pedindo para que não volte ocorrer tal situação. Essa conversa deve resguardar o colaborador, de modo que não pode ser exposta, vexatória ou que traga constrangimento, devendo apenas ser um conversa, informar o ocorrido e pedir que seja tomada providencias para reparo.

Enquadram-se como elegíveis a Advertência Verbal as condutas com a gravidade: LEVE e MODERADA, devendo para tanto ser observado o critério da intensidade, do bem tutelado, reprovabilidade da conduta e intensão do agente.

Advertência por escrito

Carece de uma formalização para registro, devido sua intensidade ser maior que a mera conversa ou feedback. O modo de aplicação desta medida é através da assinatura e apresentação do formulário de Advertência entregue pela equipe de Relacionamento.





Suspensão

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. A suspensão disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de ser considerada falta grave por parte do empregador, importando na rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispõe a letra "b" do artigo 483 da CLT. A forma de suspensão é através da notificação formal ao funcionário através de formulário próprio entregue pela equipe de relacionamento.

Enquadra-se como elegível a Advertência por escrito as condutas com as gravidades: **MODERADA E GRAVE**, devendo para tanto ser observado o critério da intensidade, do bem tutelado, reprovabilidade da conduta e intensão do agente.

Demissão

A demissão sem justa causa é cláusula de encerramento de contrato, sendo resguardado todos os direitos ao colaborador inerente ao pagamento das verbas rescisórias obrigatórias. Como regra, não necessita ser exposto ao colaborador os motivos ensejadores da demissão, sendo ato unilateral e imotivado. Entretanto, neste item específico, enquadra-se os requisitos de Demissão por Falta Grave, dispostos na conduta: **GRAVE**. A forma de comunicação é o rito de desligamento normal do funcionário, presente nos manuais de RH como conduta.

Demissão por justa causa

Justa causa é a medida mais grave imposta ao colaborador, onde o mesmo tem o seu direito tolhido por ato realizado, de tal forma que macula a condição de trabalho do mesmo e não existe outra maneira senão o pronto rompimento das relações, com consequência o término do contrato por justa causa. A justa causa não pode ser aplicada de modo vexatório e que exponha o funcionário ao ridículo, os excessos deverão ser considerados, sob pena de indenização. Esta prevista na Consolidação das leis do trabalho no artigo 482, e são enquadradas no critério de aplicação das penalidades: **GRAVÍSSIMA**. Assim como a demissão, a forma a ser aplicada incorre na conduta normal do RH para tratamento da questão apresentada.



Da reincidência e aplicação das punições

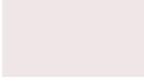
A reincidência é a repetição do fato que visa ser coibido.

Considera reincidência a prática de fato tipificado com a mesma gravidade, sendo elas:

LEVE, MODERADO, GRAVE E GRAVÍSSIMO.

O quadro abaixo mostra o grau de reincidência e a possibilidade de punição, tendo em vista o grau de reprovabilidade da conduta. O Critério para aplicação das punições deve ser objetivo, sem haver qualquer discriminação, norteado pela unicidade e pela mesma aplicação a todos, indistintamente. Dessa forma, constatado e apurado os fatos, deverá ser tomada a ação cabível baseada na aplicação dos presentes preceitos.

	REINCIDÊNCIA			
GRAVÍSSIMO	1	2	3	4
GRAVE	1	2	3	4
MODERADO	1	2	3	4
LEVE	1	2	3	4

	DEMISSÃO JUSTA CAUSA
	DEMISSÃO
	SUSPENSÃO
	ADVERTÊNCIA POR ESCRITO



DA POLITICA DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

Deverá ser analisada e apurada como desvio gravíssimo toda e qualquer verificação de Discriminação, devendo os processos serem observados e aplicados mediante apuração da infração pelos processos adequados.

DA APURAÇÃO DOS INCIDENTES

Os incidentes relativos a desvios de conduta recebidos pelos canais de comunicação, deverão ser apurados e investigados, devendo ser punidos e informada a punição, evitando qualquer retaliação e pautadas pela ética e confidencialidade.

Agora é hora de fazer a avaliação.

CLIQUE AQUI!

Ou cole e copie o link abaixo no seu navegador!

<https://forms.office.com/r/B3BDz3a35y>



**SOMOS
TODOS
DECISION!**





[/decisionbr.com.br](https://decisionbr.com.br)

Matriz São Paulo

Av. Paulista, 1079 – 7º andar – SL 715
São Paulo | CEP 01311-200
T (11) 3297.7449

Unidade Campinas

Av. Barão Itapura, 2294, 13º andar, SL1305
Jardim Guanabara | CEP 13073-300
T (19) 3252.2838