
Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. ÁREA RESPONSÁVEL.....	2
3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	2
4. CONCEITOS.....	2
4.1. ABANDONO DE EMPREGO.....	2
4.2. AÇÕES FAVORECEDORAS DE PRÁTICAS ILEGAIS	2
4.3. CULPA.....	2
4.4. DANO	2
4.5. DOLO	3
4.6. FALTA LEVE	3
4.7. FALTA MÉDIA	3
4.8. FALTA GRAVE	3
4.9. FATOS GERADORES DE PUNIÇÃO.....	3
4.10. FURTO/PECULATO.....	3
4.11. PERDÃO TÁCITO.....	3
4.12. RECURSO ADMINISTRATIVO.....	4
4.13. ROUBO.....	4
5. DIRETRIZES.....	4
5.1. FATORES INDISPENSÁVEIS À APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES.....	4
5.2. ANÁLISE DOS FATOS PARA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES	4
5.3. TIPOS DE PENALIDADES	4
5.4. RECURSO ADMINISTRATIVO.....	5
5.5. DOSIMETRIA.....	5
5.6. PRAZOS PARA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DISCIPLINARES	5
5.7. PERDÃO TÁCITO.....	6
5.8. ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS À APLICAÇÃO DA PENALIDADE POR JUSTA CAUSA	6
5.9. ANÁLISE E PARECER PARA A DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	6
5.10. RESSARCIMENTO À EMPRESA POR DANOS	6
5.11. RESSARCIMENTO À EMPRESA POR MULTAS OU INFRAÇÕES	7
5.12. BAIXA DO BEM.....	7
6. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES.....	7
7. ASSINATURAS	7

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

1. OBJETIVO

Estabelecer conceitos e diretrizes para aplicação de medidas disciplinares e ressarcimento de danos causados por empregados à Empresa, por culpa ou dolo, de acordo com a legislação em vigor.

2. ÁREA RESPONSÁVEL

Recursos Humanos

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Regulamento Interno de Pessoal – RIP
- Programa de Integridade
- Código de Conduta e de Integridade

4. CONCEITOS**4.1. Abandono de Emprego**

Caracteriza-se pela falta consecutiva do empregado, não justificada, por período superior a trinta dias.

4.2. Ações Favorecedoras de Práticas Ilegais

É o envolvimento ativo ou passivo, direto ou indireto, por qualquer meio ou forma, em situações que caracterizem suborno, corrupção, propina ou práticas semelhantes a essas, previstas em qualquer norma jurídica aplicável à Empresa, realizadas em benefício próprio ou de terceiro, aproveitando-se o responsável da condição de empregado, realizadas no âmbito da Empresa ou fora dela, desde que a ela relacionadas.

4.3. Culpa

É o elemento subjetivo presente na conduta ativa ou omissiva do empregado, causadora de resultado danoso ou prejudicial por imprudência, negligência ou imperícia.

4.4. Dano

É a destruição, inutilização ou deterioração de um bem da Empresa, resultante da ação ou omissão, dolosa ou culposa, do responsável.

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

4.5. Dolo

É a conduta consciente do empregado que quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo.

4.6. Falta Leve

É a violação do dever de cuidado, por ação ou omissão, que, mesmo considerada irregular, não causa prejuízos materiais relevantes à Empresa, sendo passível de punição administrativa compatível com a sua natureza. À Falta Leve será aplicada a penalidade de advertência por escrito.

4.7. Falta Média

É a transgressão de deveres funcionais, por ação ou omissão, ou a reiterada ocorrência de violação passível de ser considerada falta leve, bem como a inobservância de padrões de comportamento esperado para empregados de empresas estatais, como, por exemplo, infração ao Código de Ética e Integridade, às leis anticorrupção e de licitação e ao Estatuto da Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista e normas congêneres. À Falta Média será aplicada a penalidade de suspensão.

4.8. Falta Grave

É a prática de quaisquer dos atos a que se refere o artigo 482 da CLT, ou a reiterada ocorrência de violação passível de ser considerada falta média, ou a violação de deveres funcionais que, por sua natureza, levem às consequências que sejam consideradas graves, seja pelo impacto econômico e de imagem à Empresa, o grau de culpa do infrator e a notoriedade e/ou grau de prova do evento. À Falta Grave será aplicada a penalidade de demissão por justa causa.

4.9. Fatos Geradores de Punição

São aqueles que prejudicam a relação de trabalho nos aspectos funcionais, de confiança, de moralidade e de disciplina.

4.10. Furto/Peculato

É o crime de subtração, para si ou para outrem, de coisa alheia móvel, previsto no Código Penal Brasileiro.

4.11. Perdão Tácito

Decorre de ausência de punição, no prazo de 30 (trinta) dias, de um ato faltoso praticado pelo empregado, logo após o seu conhecimento ou a sua imediata apuração.

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

4.12. Recurso Administrativo

É o instrumento jurídico apresentado pelo empregado nos procedimentos administrativos, na forma prevista em lei ou regulamento, com o objetivo de solicitar a revisão de decisão do agente prolator.

4.13. Roubo

É o crime de subtração de coisa móvel alheia, para si ou para outrem, mediante grave ameaça ou violência à pessoa, ou depois de havê-la, por qualquer meio, reduzido à impossibilidade de resistência, previsto no Código Penal Brasileiro.

5. DIRETRIZES**5.1. Fatores Indispensáveis à Aplicação das Medidas Disciplinares**

- a. Apuração e caracterização objetiva do fato;
- b. Autoria;
- c. Nexocausal do ato/fato com a relação de emprego;
- d. Proporcionalidade da medida disciplinar;
- e. Imediatidade/atualidade do ato/fato e sua apuração; e
- f. Não ter havido aplicação de penalidade pelo mesmo fato por outra autoridade.

5.2. Análise dos Fatos para Aplicação das Medidas Disciplinares

5.2.1. Na dosimetria da medida disciplinar devem ser considerados os seguintes critérios:

- a. Punições anteriores;
- b. Motivação do empregado;
- c. Gravidade da falta e do resultado danoso;
- d. Reflexos da falta na relação fiduciária com o empregador; e
- e. Atenuantes e agravantes.

5.3. Tipos de Penalidades

5.3.1. São passíveis de serem aplicadas ao empregado as seguintes penalidades:

- a. advertência por escrito;
- b. suspensão; e
- c. dispensa por justa causa.

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

5.3.2. Empregados que sofreram penalidades disciplinares estão sujeitos às restrições de pagamento descritas nos programas de remuneração da empresa.

5.4. Recurso Administrativo

5.4.1. Da decisão que aplicou as penalidades cabe recurso administrativo, no prazo de 5 (cinco) dias, conforme procedimento nº 000.16.PR.066.

5.5. Dosimetria

5.5.1. A falta cometida pelo empregado deve ser caracterizada como falta leve, falta média ou falta grave.

5.5.2. A gerência imediata deve elaborar relatório formal em todos os tipos de falta previstos.

5.5.3. A prática reiterada de faltas leves caracteriza falta média, gerando a aplicação das penalidades previstas para este tipo de falta.

5.5.4. A prática reiterada de faltas médias caracteriza falta grave, gerando a aplicação da penalidade prevista para este tipo de falta.

5.5.5. Para falta leve aplicar-se-á a punição de advertência por escrito, caso o empregado não tenha sido punido anteriormente.

5.5.6. Para falta média aplicar-se-á a punição de suspensão, que consiste no afastamento não remunerado, por um período de 1 a 15 dias, definido de acordo com os critérios estabelecidos no item 5.2 desta Norma.

5.5.7. Para falta grave aplicar-se-á a dispensa por justa causa.

5.5.8. Sempre que a conduta dolosa seja punível com a justa causa, não deve ser aplicada qualquer sanção disciplinar em substituição à penalidade máxima possível.

5.6. Prazos para Aplicação das Medidas Disciplinares

5.6.1. O prazo máximo para aplicação de medida disciplinar é de até 30 (trinta) dias depois da ocorrência, do conhecimento ou da devida

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

constatação do fato, ou, ainda, logo após o retorno do empregado afastado do trabalho.

5.6.2. A aplicação da suspensão deve ocorrer, exclusivamente, em dias úteis.

5.7. Perdão Tácito

5.7.1. O perdão tácito ocorre quando não é possível aplicar a imediatidade da medida disciplinar prevista no item 5.6.

5.7.2. A omissão do responsável em aplicar a medida disciplinar corresponde a um ilícito criminal ou administrativo.

5.8. Elementos Indispensáveis à Aplicação da Penalidade por Justa Causa

5.8.1. Atualidade do fato e gravidade da falta, de maneira a impedir a continuidade da relação de emprego.

5.8.2. Prova suficiente do fato, apurado em procedimento formal promovido pela gerência imediata, instruído com documentos, relatórios, depoimentos e outras informações relevantes para fundamentar o ato de demissão, o qual deve ser encaminhado à área de recursos humanos.

5.9. Análise e Parecer para a Dispensa por Justa Causa

5.9.1. A dispensa por justa causa deve ser objeto de prévia análise e parecer das áreas de recursos humanos e jurídica.

5.10. Ressarcimento à Empresa Por Danos

5.10.1. Na hipótese de dolo ou culpa em danos havidos na Empresa, o empregado responde pelo respectivo ressarcimento e recebe a medida disciplinar cabível.

5.10.2. O dolo ou a culpa devem ser apurados objetivamente, e se condicionam à existência de imprudência, negligência ou imperícia, bem como, ainda, à efetiva constatação de que o empregado pretendeu o resultado ou assumiu o risco do mesmo.

5.10.3. A apuração dos valores dos danos a serem ressarcidos deve se basear no valor contábil atribuído pela área financeira da Empresa ou,

Critérios para Aplicação de Medidas Disciplinares

Código: 000.16.NO.091**Versão:** 03**Aprovação:** xx.xx.2018**Vigência:** xx.xx.2018

na inexistência dela, em valores médios de mercado, bem como, no estado de conservação do objeto/equipamento danificado. O ressarcimento de danos pode, também, ser feito mediante a reposição do bem ou em dinheiro, pelo valor de mercado, ou mediante a reparação do bem, efetuada sob a responsabilidade e expensas do empregado.

5.11. Ressarcimento à Empresa Por Multas ou Infrações

5.11.1. As multas ou despesas por infrações atribuídas à Empresa, mas causados diretamente pelo empregado, têm o mesmo tratamento previsto para o ressarcimento por danos.

5.12. Baixa do Bem

5.12.1. Quando houver danos de bens patrimoniais que impliquem em desativação do acervo, a área responsável pelo bem deve proceder conforme a norma *Ordem de Desativação*.

5.12.2. Quando do ressarcimento do bem por meio de crédito na conta corrente da Empresa ou desconto em folha de pagamento do empregado, a área financeira deve ser informada sobre o número da ordem de desativação a que essa receita corresponde.

6. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

Versão 03: Xx/Xx/2018 – Revisão geral do texto e alteração do código de 06.05.26 para 000.16.NO.091.

Versão 02: 13/8/2007 – Item 3 *Documentos de Referência*: inclusão da Política Social Empresarial; Item 4 *Conceitos*: inclusão do subitem 4.11 – Ações Favorecedoras de Práticas Ilegais e alteração da diretriz do subitem 5.10.1.

Versão 01: 01/6/2006 – Implantação da norma.

7. ASSINATURAS

Paulo Roberto Fares
Diretor Administrativo

Márcio Nascimento Magalhães
Diretor-Presidente