

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e parâmetros mínimos para a aplicação de penalidades objetivando a manutenção da ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, dentro de um senso justo e moderado.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Este procedimento aplica-se a todos os colaboradores da Companhia.

3. DEFINIÇÕES

Não aplicável.

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- 4.1 Artigos 130, 474, 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho
- 4.2 Legislação Trabalhista não Consolidada Pertinente a Matéria
- 4.3 Código de Trânsito Brasileiro - Lei nº 9.503/97
- 4.4 Lei 12.619/2012 – Lei do Motorista Profissional
- 4.5 Procedimentos Internos das Empresas da SIMPAR
- 4.6 Aviso de Advertência ao Empregado (ANEXO I)
- 4.7 Aviso do Empregador para Suspende Empregado do Serviço (ANEXO II)
- 4.8 Tabela de Infração de Trânsito (ANEXO III)

5. RESPONSABILIDADES

- 5.1 **Gestor da Área:** Aplicação de Advertência e/ou Suspensão, bem como a fundamentação dos princípios descritos nesta norma. Deverá ser feito junto a Área Jurídica e Administração Pessoal.
- 5.2 **RH/Administração Pessoal:** Apoiar o gestor na emissão da documentação necessária para a aplicação das medidas disciplinares pertinentes a cada caso.
- 5.3 **Área Jurídica:** Prestar apoio jurídico nas consultas realizadas para direcionar se haverá aplicação de medidas disciplinares

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA
Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Próxima revisão: 15/08/2024

Cópia Controlada Número: 1

Página 1/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

6. INSTRUÇÕES

6.1 GERAL

As solicitações e análises para emissão das medidas disciplinares, devem ser encaminhadas para a área de atendimento Nac (Núcleo de Atendimento ao Colaborador) através do e-mail kitmedidadisciplinar@simpar.com.br ou para o RH Local.

Considerando que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa é a pena máxima a ser imposta ao Empregado e deve ser aplicada com critério pela Empresa, o Gestor Responsável pelo Empregado deve se atentar para que as penalidades sejam aplicadas de forma gradativa e escalonadas. Sendo assim, o Gestor Responsável, antes de proceder qualquer dispensa por esta modalidade deverá consultar, imediatamente, a Administração Pessoal da Empresa, com a apresentação de todos os documentos, provas, testemunhas e histórico dos fatos referente ao processo demissional. A Administração Pessoal terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao Solicitante sobre o cabimento ou não da rescisão do contrato de trabalho por Justa Causa.

Em caso de dúvida quanto à aplicação ou não da Justa Causa, a Administração Pessoal, por intermédio da pessoa competente, fará a consulta ao Departamento Jurídico para qualquer um de seus advogados trabalhistas e/ou Gerente Jurídico Trabalhista.

6.2 ADVERTÊNCIA

A advertência é um aviso ao Empregado para que tome conhecimento de que seu comportamento não atende às normas estabelecidas pela Empresa em relação às suas atribuições e obrigações como Empregado. Por meio da advertência, o Empregado tomará ciência que seu contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa se houver uma reiteração do seu comportamento faltoso.

A advertência não poderá ser aplicada verbalmente cabendo ao Gestor Responsável fazê-la por escrito, através do formulário **AVISO DE ADVERTÊNCIA AO EMPREGADO**, bem como ser guardado junto ao prontuário do Empregado, pois eventualmente poderá necessitar-se fazer comprovação.

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA

Próxima revisão: 15/08/2024

Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Cópia Controlada Número: 1

Página 2/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

6.3 SUSPENSÃO

A suspensão é uma medida que visa disciplinar e resgatar o comportamento do Empregado conforme as exigências da Empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo após o cometimento de uma falta grave, causando prejuízo ao Empregado e ao Empregador.

A suspensão não poderá ser aplicada verbalmente cabendo ao Gestor Responsável fazê-la por escrito, através do formulário **AVISO DO EMPREGADOR PARA SUSPENDER EMPREGADO DO SERVIÇO**, bem como ser guardado junto ao prontuário do Empregado, pois eventualmente poderá necessitar-se fazer comprovação.

6.4 PENALIDADE MÁXIMA – RESCISÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA

A pena máxima a ser aplicada ao Empregado é a dispensa por justa causa. Os motivos que caracterizam a dispensa por justa causa estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 482 e seus incisos e parágrafo, a saber:

“Art. 482 – **Constituem justa causa** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) **ato de improbidade;**
- b) **incontinência de conduta ou mau procedimento;**
- c) **negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;**
- d) **condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;**
- e) **desídia no desempenho das respectivas funções;**
- f) **embriaguez habitual ou em serviço;**
- g) **violação de segredo da empresa;**
- h) **ato de indisciplina ou de insubordinação;**

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA

Próxima revisão: 15/08/2024

Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Cópia Controlada Número: 1

Página 3/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

- i) **abandono de emprego;**
- j) **ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas**, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) **ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) **prática constante de jogos de azar.**

Parágrafo Único: Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional”.

6.5 MOTORISTA

Ao **Motorista Profissional**, além da aplicação das penas previstas nos itens 6, 7 e 8 desta Instrução, aplicam-se as infrações previstas no Código de Trânsito Brasileiro, constantes no **ANEXO III – TABELA DE INFRAÇÕES DE TRÂNSITO**.

O Motorista Profissional deverá respeitar o disposto no artigo 235-B, em seus incisos e parágrafo único da Lei 12.619/2012.

6.6 APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

A Advertência e a Suspensão Disciplinar devem ser aplicadas de imediato, ou seja, a partir do momento em que a Empresa tomar conhecimento do ato faltoso praticado pelo Empregado, pois, o decurso de tempo entre a falta e a punição pode caracterizar o perdão tácito.

6.7 UNICIDADE E IMEDIATIDADE NA APLICAÇÃO DA PENA

Não se pode aplicar mais de uma punição para o mesmo ato faltoso ou penas diferentes para Empregados diferentes referentes à prática da mesma falta e cometida a falta pelo

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA
Impresso por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Próxima revisão: 15/08/2024

Cópia Controlada Número: 1

Página 4/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

Empregado deverá a Empresa, imediatamente, tomar a atitude que entender cabida, sob pena de não poder fazê-la em momento posterior.

6.8 CRITÉRIOS NA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

A legislação trabalhista não estabelece a forma na gradação das penas, ficando sua dosagem a critério da Empresa, devendo prevalecer o bom senso na estipulação da pena a ser aplicada ao Empregado em decorrência do ato faltoso.

O Gestor deve considerar os seguintes fatores:

- a. O passado funcional do Empregado (se já cometeu outros atos faltosos);
- b. Os motivos determinantes para a prática da falta;
- c. A condição pessoal do Empregado (grau de instrução, necessidade, etc.).

Havendo rigor excessivo na aplicação da pena (suspensão ou advertência), este poderá pleitear a *rescisão indireta* do contrato de trabalho, uma vez que nesta hipótese, a Empresa é quem comete a falta grave (artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho).

6.9 GRADAÇÃO DA PENA PARA OS CASOS DE FALTAS INJUSTIFICADAS

1ª Falta Injustificada, advertir o Empregado;

2ª Falta Injustificada, suspendê-lo por um dia;

3ª Falta Injustificada, suspendê-lo por dois dias;

4ª Falta Injustificada, suspendê-lo por cinco dias;

5ª Falta Injustificada, se as faltas anteriores ocorrerem em um período inferior a 30 dias, dispensá-lo por justa causa;

Outras hipóteses aqui não previstas deverão ser avaliadas junto ao Departamento Jurídico da Empresa.

6.10 13º SALÁRIO

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA

Próxima revisão: 15/08/2024

Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Cópia Controlada Número: 1

Página 5/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

Se o período correspondente à suspensão disciplinar for igual ou superior a quinze dias, dentro do mesmo mês, o Empregado deixará de receber 1/12 referente ao 13º salário.

6.11 FÉRIAS

A suspensão disciplinar é considerada como falta injustificada, acarretando a redução dos dias de férias, conforme previsto no artigo 130 da CLT.

6.12 DURAÇÃO DA SUSPENSÃO

A suspensão disciplinar, não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de importar na rescisão injusta do contrato de trabalho, por parte da Empresa – Rescisão indireta, conforme previsto no artigo 474 da Consolidação das Leis do Trabalho.

6.13 RECUSA DO EMPREGO

Havendo recusa do Empregado em dar ciência da advertência ou da suspensão disciplinar, a Empresa poderá, na presença de 2 (duas) testemunhas, proceder à leitura ao Empregado do teor da comunicação e incluir no texto desta uma nota, conforme abaixo: *“em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta advertência/suspensão disciplinar, seu conteúdo foi lido por mim (nome do Empregado ou superior imediato), na presença de 2 (duas) testemunhas (nome das testemunhas), conforme abaixo assinadas, neste dia.”*

6.14 APLICAÇÃO IMEDIATA DA JUSTA CAUSA

A exemplo de, mas não se limitando, a Empresa poderá aplicar, imediatamente, a rescisão do contrato de trabalho do Empregado por **JUSTA CAUSA**, quando:

- a. Da suspensão da Carteira Nacional de Habilitação, nos termos do Código de Trânsito Brasileiro, desde que o Empregado dependa da CNH para o exercício de suas funções;
- b. Dirigir sem habilitação;
- c. Dirigir sob o efeito de álcool e/ou outro entorpecente;
- d. Entregar veículo a pessoa não autorizada pela Empresa;

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA

Próxima revisão: 15/08/2024

Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Cópia Controlada Número: 1

Página 6/7

Título: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Número e Versão do Documento: PRO0190 - V.6

Fase: Vigente

Elaborado por: LILIAN PLATA DA SILVA LUZ

Data Criação: 04/08/2023

- e. Não prestar socorro a eventuais vítimas em caso de acidente;
- f. Abandonar o emprego, sem qualquer justificativa;
- g. Ofender física ou verbalmente seus superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho.

Área Emitente: DEPARTAMENTO PESSOAL

Aprovado por: LUDMILA MARIA RANGEL DE SOUZA

Próxima revisão: 15/08/2024

Impressão por: VITORIA DA SILVA COSTA em 17/11/2023 as 09:55

Cópia Controlada Número: 1

Página 7/7