

	INSTRUÇÃO DE TRABALHO	Número: IT.RCH.001	Página 1 de 3
	DISCIPLINA	Revisão: 04	

	Nome	Função	Data
Elaborador	Maria José Fernandes da Silva	Líder de Processos	19/10/2020
Aprovador	Fernanda Ferreira	Gerente Geral	19/10/2020

1. OBJETIVOS

Definir os critérios necessários para corrigir um desempenho ineficaz ou problema de disciplina, orientando o colaborador para que não haja reincidências.

2. ÁREA DE ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os funcionários da Sigma Transportes e Logística.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Sistema de Avaliação em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade – SASSMAQ.

4. DEFINIÇÕES

4.1. ADVERTÊNCIA VERBAL = FALTA LEVE;

- Deve ser utilizado em situações que o colaborador já tenha sido orientado e/ou treinado e tenha passado por um processo de reciclagem do processo.
- Toda Advertência Verbal, será o início do processo de penalidades na qual caracterizam faltas leves. A reincidência de faltas leves levará a advertência escrita caracterizada como falta média.
- A responsabilidade de aplicação da Advertência Verbal, será do superior imediato ao colaborador que está recebendo a penalidade, posteriormente passando a informação ao departamento de Recursos Humanos.
- A Advertência Verbal, deve ser anunciada em local isolado de outros colaboradores, sempre com duas testemunhas no local de sua aplicação;

4.2. ADVERTÊNCIA ESCRITA = FALTA MEDIA;

- Deve ser utilizada em situações que o colaborador já tenha sido orientado ou treinado e/ou advertido verbalmente.
- Uma advertência escrita será aplicada de maneira direta quando caracterizado como falta média, isentando a necessidade de uma advertência verbal. Neste caso, podemos citar o ato de fazer horas extras deliberadamente, sem o consentimento do gestor, bem como o preenchimento do formulário próprio;
- Advertência Escrita será anunciada em local isolado de outros colaboradores, sempre com duas testemunhas no local de sua aplicação. Serão avivadas duas vias da advertência, onde uma via

	INSTRUÇÃO DE TRABALHO	Número: IT.RCH.001	Página 2 de 3
	DISCIPLINA	Revisão: 04	

fica com o colaborador advertido e a outra via, no formulário do colaborador junto ao departamento de Recursos Humanos.

- Em casos que o colaborador negar a advertência e não assinar as vias, as duas testemunhas presentes deverão assinar o campo reconhecendo a formalização e ciência dos fatos ocorridos;
- Para reincidências de advertências escritas (mesmo motivo), o colaborador seguirá de três advertências escritas como limite anterior à uma suspensão disciplinar;

4.3. SUSPENSAO DISCIPLINAR = FALTAS GRAVES

- Será utilizada em situação do colaborador já tenha sido orientado ou treinado ou advertido por escrito, mais de três vezes sobre o mesmo motivo;
- A Suspensão Disciplinar, será anunciada com duas testemunhas, um dia anterior ao cumprimento da ação disciplinar a fim de evitar constrangimento ao colaborador com o bloqueio de sua entrada na empresa;
- Em casos que o colaborador negar a sua suspensão, deverá ser orientado aos responsáveis pelo acesso da empresa, bloquear a entrada do mesmo;

4.4. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

- Falta grave cometida pelo colaborador ou reincidências em faltas leves, médias e graves, após superior imediato ter aplicado advertência ou suspensão.
- A demissão deverá ser acompanhada pelo superior imediato e departamento de Recursos Humanos em um local isolado de outros colaboradores.

4.5. SÃO CONSIDERADAS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA (ART.482 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO DECRETO LEI 5452/43).

- Atos de Improbidade: (Práticas de roubo/furto, marcação de ponto de colaborador ausente, apresentação de atestados médicos falsificados, aceitação de propinas, apropriação de cheques da empresa, entre outros);
- Incontinência de conduta ou mau procedimento: (Uso de expressões pejorativas ou ofensivas, desentendimentos com colegas de trabalho, uso constante de roupas inadequadas ao ambiente de trabalho, entre outros);
- 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;
- Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;



INSTRUÇÃO DE TRABALHO

Número:
IT.RCH.001

Página
3 de 3

DISCIPLINA

Revisão:
04

- Negligência no desempenho de suas respectivas funções: (Motorista desatento que causa acidente de trânsito, faltas e atrasos constantes ao serviço, dano de instrumento de trabalho por imprudência ou negligência).
- Embriaguez habitual ou pontual no serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação
- Abandono de emprego;
- 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;
- 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;
- Prática constante de jogos de azar;
- Perda da habilitação profissional: o colaborador que perde sua habilitação ou requisitos definidos por lei para o exercício da profissão, pode ser demitido por justa causa. Essa possibilidade é válida somente para os profissionais que precisam comprovar suas habilidades periodicamente aos órgãos reguladores, como por exemplo, os Motoristas profissionais que precisam da CNH para exercer a sua função;
- Atos atentatórios à segurança nacional: são práticas de atos contra a segurança nacional como por exemplo: sabotagem contra instalações militares, participação em atos de terrorismo, etc. É fundamental que as ações sejam comprovadas por meio de um inquérito administrativo, para garantir que o desligamento aconteça de maneira justa.

5. HISTÓRICO DE REVISÃO

Revisão	Vigência	Nº da Solicitação de Revisão e/ou Descrição da alteração
01	06/06/2017	Inclusão “Horas Extras”, responsável André Lo Pomo;
02	19/10/2020	Alteração de lay-out, responsável Maria José Fernandes;
03	22/12/2021	Alteração do logotipo;
04	15/08/2023	Alteração de lay-out e inserção novos motivos para a demissão por justa causa no item 4.5: Perda da habilitação profissional e Atos atentatórios à segurança nacional.