



**POLÍTICA
DISCIPLINAR
RIZZA LOG**

POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG

1. OBJETIVO

Definir e padronizar o processo de aplicação de medida disciplinar aos colaboradores da Rizza Log, conforme os aspectos legais, orientando os gestores quanto a aplicação adequada.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os colaboradores da Rizza Log Ltda.



POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG

3. PROCEDIMENTOS

Esta política é uma ação administrativa punitiva e orientativa aplicada ao colaborador, com a finalidade primária de corrigir violações ao contrato de trabalho, infrações normativas legais e internas, constantes no Código de Conduta e outras políticas internas da empresa.

Esta política tem caráter educativo, visando evitar reincidências e manter um ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

O ato disciplinar sempre será executado individualmente, ainda que os fatos envolvam mais de um colaborador, levando em conta além dos fatores pessoais e individuais, o histórico trabalhista de cada colaborador.

Em observância ao princípio da imediatidade, a penalidade deverá ocorrer na data que a empresa tiver conhecimento da ocorrência, ressalvado as hipóteses que demandem apuração de fatos e responsabilidades antes da definição da ação disciplinar aplicável. Nestes casos, a investigação do fato não poderá ultrapassar **30 dias corridos**.

A penalidade a ser aplicada deverá ser proporcional ao ato faltoso praticado, a fim de que não seja demasiadamente leve para a ocorrência apurada ou excessivamente rigorosa.

Para cada ato faltoso, considerado relevante, deverá corresponder uma única ação disciplinar, não se admitindo haver duas ou mais penalidades pela mesma causa.

As medidas disciplinares deverão ser aplicadas de forma gradativa, para que possa atingir seu principal objetivo que é o caráter educativo, com exceção das faltas consideradas de natureza gravíssima, que comportam a imediata rescisão contratual por justa causa, em razão da perda de confiança no colaborador.

POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG

4. MEDIDAS DISCIPLINARES

Como decorrência de algum ato faltoso praticado por um colaborador estão previstas as seguintes penalidades:

4.1. Advertência escrita: é aplicada com o objetivo de registrar ao colaborador sobre seu comportamento inaceitável e ilícito, suas consequências e/ou possíveis implicações em caso de reincidência. Aplicadas em faltas consideradas de natureza leve.

4.2. Suspensão: é aplicada com o objetivo de disciplinar e resgatar o comportamento do colaborador. Esta medida poderá ser aplicada quando as medidas de advertência não surtirem efeito ou quando o colaborador cometer uma falta mais grave.

4.3. Dispensa por justa causa: é aplicada quando for constatado alguma das condutas constantes no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.



POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG

5. FALTAS DISCIPLINARES

São considerados desvios comportamentais passíveis de sanções disciplinares:

	ATO DE IMPROBIDADE	Conduta faltosa do empregado, retratada em ação de desonestidade, capaz de resultar dano ao empregador, a terceiros ou colegas de trabalho. Exemplos: Apropriação indevida, fraude, falsificação documentos.
	INCONTINÊNCIA DE CONDUTA	Pequenas faltas que contrariam com habitualidade as normas gerais de conduta pessoal e social, de forma a criar incompatibilidade no ambiente de trabalho. Exemplos: uso de palavras de baixo calão e gestos obscenos.
	MAU PROCEDIMENTO	Prática habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e com prejuízo ao serviço. Exemplo: venda de produtos, bens ou serviços no local de trabalho.
	NEGOCIAÇÃO HABITUAL	Diante do dinamismo dos negócios e relações, é importante que os colaboradores saibam como melhor se adaptar, respeitando os demais valores, dando sempre o melhor de si;
	CONDENAÇÃO CRIMINAL	Do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.
	DESÍDIA	Caracteriza-se pelo descumprimento habitual das obrigações elementares, tais como a pontualidade, a assiduidade ou a dedicação e atenção ao serviço. Exemplos: constantes atrasos e/ou faltas, realização de atividades particulares durante o expediente, pequenos e reiterados erros de trabalho.

POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG



EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

É tanto causada por bebidas alcoólicas como por drogas e que afete o desempenho do empregado.



VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

É o descumprimento da obrigação de fidelidade para com a empresa, que cause ou tenha possibilidade de causar prejuízos. Exemplos: revelar tecnologia em uso, revelar resultados de pesquisas ou planos estratégicos.



ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO

A indisciplina é a desobediência a normas, regulamentos, circulares e instruções geral da empresa; a insubordinação é a desobediência a determinações ou ordens pessoais de alguém de hierarquia superior.



ABANDONO DE EMPREGO

Faltas injustificadas acima de 30 dias consecutivos ou período inferior quando demonstrado a intenção do colaborador de não mais retornar ao trabalho. Exemplo: outro emprego no mesmo horário de trabalho.



ATO LESIVO DE 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.



PRÁTICAS CONSTANTES DE JOGO DE AZAR

Diz respeito a prática habitual de jogos que a lei tipifica como contravenção (jogo do bicho, rifas não autorizadas etc.).

POLÍTICA DISCIPLINAR RIZZA LOG

6. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A responsabilidade pela administração da disciplina ao colaborador que cometeu qualquer desvio de conduta, é, em princípio, atribuição do superior imediato, cuja ação será sempre respaldada na legislação e normas em vigor.

Caberá ao RH e/ou jurídico, acompanhar e orientar as ações disciplinares que envolvam demissões por justa causa, em especial os casos controvertidos ou que envolvam colaboradores portadores de estabilidade provisória.

Os documentos de investigação/levantamento dos fatos devem ser anexados ao processo disciplinar.

O colaborador que no período inferior de 12 meses contar com 4 ou mais advertências e/ou 2 ou mais suspensão disciplinar, terá seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

A aplicação da medida disciplinar deve ocorrer no setor de gestão de pessoas em horário de trabalho do colaborador.





RIZZA
— LOC —