

CÓDIGO DISCIPLINAR

ENERSIDE ENERGY GROUP

Versão 1

Aprovação 21 de junho de 2019

ÍNDICE

REGIME DISCIPLINAR	2
Artigo 1.- Critérios gerais.....	2
Artigo 2.- Faltas leves.....	2
Artigo 3.- Faltas graves	3
Artigo 4.- Faltas muito graves.....	4
Artigo 5.- Sanções	5
Artigo 6.- Prescrição	6

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 1.- Critérios gerais

- (1) ENERSIDE, bem como o restante das empresas do grupo, poderão sancionar, como falta trabalhista, as ações ou omissões que suponham infrações ou descumprimentos trabalhistas dos trabalhadores.
- (2) O presente Regime Disciplinar prima sobre o regime disciplinar previsto no convênio coletivo aplicável a ENERSIDE. Sem prejuízo do anterior, os aspectos que o presente Regime não regule serão regidos pelo convênio coletivo aplicável a ENERSIDE.
- (3) As faltas serão classificadas em atenção a sua transcendência ou intenção em leve, grave ou muito grave.
- (4) A sanção das faltas requererá comunicação por escrito ao trabalhador, fazendo constar a data e os fatos que a motivaram.
- (5) O cumprimento temporal da sanção somente poderá se dilatar até 60 dias corridos após a firmeza da sanção. Em caso de não impugnação, o prazo será de 90 dias corridos, contados a partir da data da imposição da sanção.
- (6) As sanções sempre poderão ser impugnadas pelo trabalhador perante a jurisdição competente, dentro dos 20 dias úteis seguintes a sua imposição, conforme o previsto na legislação em vigor.
- (7) A empresa informará os representantes legais dos trabalhadores e, se for o caso, à representação sindical, de toda sanção por falta grave e muito grave que venha a ser imposta.

Artigo 2.- Faltas leves

- (8) Serão consideradas faltas leves, as seguintes:
 - a. A impontualidade não justificada, na entrada ou na saída do trabalho, de até três ocasiões, em um período de um mês.
 - b. O não comparecimento injustificado de um dia ao trabalho, durante o período de um mês.
 - c. Não notificar com caráter prévio, ou, no seu caso, dentro das 24 horas seguintes, o não comparecimento ao trabalho, salvo que seja provada a impossibilidade de fazê-lo.
 - d. O abandono do serviço ou do cargo de trabalho, sem causa justificada, por períodos breves de tempo.
 - e. As deteriorações leves na conservação ou na manutenção dos equipamentos e material de trabalho dos quais seja responsável.
 - f. A desatenção ou falta de correção no tratamento com os clientes ou fornecedores da empresa.
 - g. Discutir de forma inapropriada com o restante do quadro de empregados, clientes ou fornecedores dentro da jornada de trabalho.
 - h. Não comunicar à empresa as alterações de residência ou endereço, desde que estes possa ocasionar algum tipo de conflito ou prejuízo a seus companheiros ou à empresa.

- i. Não comunicar, em seu devido momento, as alterações sobre dados familiares ou pessoais que tenham incidência na Previdência Social ou na Administração Tributária, desde que não se produza prejuízo à empresa.
- j. Todas aquelas faltas que suponham descumprimento de prescrições, ordens ou mandatos de quem se dependa, orgânica ou hierarquicamente no exercício regular de suas funções, que não comportem prejuízos ou riscos para as pessoas ou as coisas.
- k. O não comparecimento aos cursos de formação teórica ou prática, dentro da jornada ordinária de trabalho, sem a devida justificação.
- l. A embriaguez ou consumo de drogas no trabalho.
- m. Descumprir a proibição expressa de fumar no centro de trabalho.
- n. O descumprimento das obrigações previstas no artigo 29 da Lei de Prevenção de Riscos de Trabalho, desde que possa implicar algum risco, ainda que seja leve, para sim mesmo, para o restante do quadro de trabalhadores ou terceiras pessoas.

Artigo 3.- Faltas graves

(9) Serão consideradas faltas graves, as seguintes:

- a. A impontualidade não justificada na entrada ou na saída do trabalho em mais de três ocasiões, no período de um mês.
- b. O não comparecimento não justificado ao trabalho de dois dias consecutivos, ou de quatro alternados, durante o período de um mês. Bastará uma única falta ao trabalho, quando a mesma afetar o relevo de um companheiro/a ou se, como consequência do não comparecimento, pudesse se ocasionar um prejuízo de alguma consideração à empresa.
- c. O falseamento ou omissão maliciosa dos dados que tivessem incidência tributária ou na Previdência Social.
- d. A utilização dos meios informáticos, propriedade da empresa (correio eletrônico, internet, intranet, etc.), para fins diferentes dos relacionados com o conteúdo da prestação de trabalho, quando do tempo utilizado nesta utilização pudesse se deduzir deixação ou abandono de funções inerentes ao trabalho.
- e. O abandono do trabalho ou local de trabalho sem causa justificada e ainda por um breve tempo, se a consequência do mesmo fosse ocasionar um prejuízo à empresa e/ou quadro de trabalhadores.
- f. A falta de asseio e limpeza pessoal que produza queixas justificadas dos companheiros de trabalho, desde que, previamente, houvesse mediado a oportuna advertência por parte da empresa.
- g. Substituir ou permitir ser substituído, em documentos oficiais da empresa ou que a empresa remita a seus fornecedores.
- h. A desobediência às instruções das pessoas de quem se dependa orgânica e/ou hierarquicamente no exercício de suas funções, em matéria de trabalho. Serão excetuados aqueles casos nos quais implique, para quem a recebe, um risco para a vida ou a saúde, ou bem, seja devido a um abuso de autoridade.
- i. A negligência, ou imprudência, no trabalho que afete o bom andamento do mesmo, desde que isso não se derive prejuízo grave para a empresa, ou signifique risco de acidente para as pessoas.

- j. A realização, sem consentimento prévio da empresa, de trabalhos particulares durante a jornada de trabalho, bem como a utilização para usos próprios ou alheios dos úteis, ferramentas, maquinaria ou veículos da empresa, inclusive fora da jornada de trabalho.
- k. La reincidência na comissão de faltas leves, salvo a falta de pontualidade, ainda que seja diferente, qualquer que seja sua natureza, dentro de um trimestre e havendo mediado sanção.
- l. As ofensas pontuais verbais ou físicas, bem como as faltas de respeito à intimidade ou dignidade das pessoas por razão de sexo, orientação ou identidade sexual, de nascimento, origem racial ou étnico, religião, convicção ou opinião, idade, incapacidade, doença, língua ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.
- m. A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, caso repercuta negativamente em seu trabalho ou constitui um risco no nível de proteção da segurança e saúde própria e do restante das pessoas.
- n. O descumprimento das obrigações previstas no artigo 29 da Lei de Prevenção de Riscos de Trabalho, quando esse descumprimento origine riscos e danos graves para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Artigo 4.- Faltas muito graves

(10) Serão consideradas faltas muito graves, as seguintes:

- a. A impontualidade não justificada na entrada ou na saída do trabalho em mais de dez ocasiões durante o período de seis meses.
- b. O não comparecimento não justificado ao trabalho durante três ou mais dias consecutivos ou cinco alternados, em um período de um mês.
- c. A fraude, deslealdade ou abuso de confiança nas gestões encomendadas e o furto ou roubo, tanto a seus companheiros/as de trabalho como à empresa ou a qualquer outra pessoa dentro das dependências da empresa, ou durante o trabalho, em qualquer outro local.
- d. A simulação de doença ou acidente, quando, durante a baixa, o trabalhador/a, por qualquer uma das causas preceptivas, realize trabalhos de qualquer índole por conta própria ou alheia. Também terá a consideração de falta muito grave toda manipulação efetuada para prolongar a baixa por acidente ou doença.
- e. O abandono do serviço o local de trabalho, bem como do cargo de mando e/ou responsabilidade sobre as pessoas ou os equipamentos, sem causa justificada, se como consequência do mesmo se ocasionara um grave prejuízo à empresa, ao quadro de trabalhadores, pusesse em grave perigo a segurança ou fosse a causa de um acidente.
- f. A realização de atividades que impliquem competência desleal à empresa.
- g. A diminuição voluntária e continua no rendimento do trabalho normal ou pactuado.
- h. Os enfrentamentos, os maus-tratos de palavra ou obra, a falta de respeito e consideração a qualquer pessoa relacionada com a empresa, no centro de trabalho.
- i. Violação dos segredos de obrigada confidencialidade, devidamente advertida, revelando-o a pessoas ou organizações alheias à mesma, quando se puderam causar prejuízos graves à empresa.

- j. A negligência, ou imprudência no trabalho, que cause acidente grave, desde que disso se derive prejuízo grave para a empresa ou ocasione acidente para as pessoas.
- k. A reincidência em faltas graves, desde que as faltas sejam cometidas no período de dois meses e tenha mediado sanção.
- l. A desobediência às instruções das pessoas de quem se dependa orgânica e/ou hierarquicamente no exercício de suas funções, se implicasse um prejuízo muito grave para a empresa ou para o restante do quadro de trabalhadores.
- m. Acoso sexual, identificável pela situação na qual se produz qualquer comportamento, verbal, não verbal ou físico não desejado de índole sexual, com o propósito ou o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular, quando se cria um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- n. Acoso moral, entendendo por isso toda conduta abusiva ou de violência psicológica realizada de forma prolongada no tempo sobre uma pessoa, no âmbito de trabalho, manifestada através de reiterados comportamentos, fatos, ordens ou palavras que tenham como finalidade desacreditar, desconsiderar ou isolar a essa pessoa, anular sua capacidade, promoção profissional ou sua permanência no cargo de trabalho, produzindo um dano progressivo e contínuo em sua dignidade, ou integridade psíquica, direta ou indiretamente.
- o. O acoso por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, incapacidade, idade ou orientação sexual.
- p. O descumprimento das obrigações previstas no artigo 29 da Lei de Prevenção de Riscos de Trabalho, desde que, de esse descumprimento se derive um acidente de trabalho grave para si mesmo, para seus companheiros ou terceiras pessoas.

Artigo 5.- Sanções

(11) As sanções máximas que poderão ser impostas pela comissão das faltas destacadas são as seguintes:

- a. Por faltas leves
 - i. Admoestação por escrito.
- b. Por faltas graves
 - i. Admoestação por escrito; ou
 - ii. Suspensão de emprego e salário de dois a vinte dias; ou
- c. Por faltas muito graves
 - i. Admoestação por escrito; ou
 - ii. Suspensão de emprego e salário de vinte e um a sessenta dias; ou
 - iii. Demissão.

Artigo 6.- Prescrição

(12) Dependendo de seu tipo, as faltas prescrevem aos seguintes dias:

- a. Faltas leves: dez dias
- b. Faltas graves: vinte dias
- c. Faltas muito graves: sessenta dias

(13) A prescrição das faltas destacadas começará a contar a partir da data na qual a empresa teve conhecimento de sua comissão e, em todo caso, aos seis meses de ter sido cometida.