

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

EMPREGADOR: J R Serviços e Consultoria Ltda – Telétrica
CNPJ: 04.452.896/0001-09

A **Telétrica** acredita que a disciplina organizacional deve ser conduzida com justiça, transparência, imparcialidade e respeito à dignidade das pessoas. Esta Política estabelece os critérios para orientação, correção de desvios de conduta e aplicação de medidas disciplinares, com caráter educativo, preventivo e corretivo.

1. OBJETIVO

Promover tratamento uniforme e imparcial; orientar sobre as consequências do descumprimento das normas; garantir segurança jurídica na gestão disciplinar; reduzir riscos trabalhistas; preservar o ambiente de trabalho; e estimular comportamentos alinhados aos valores da **Telétrica**.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a colaboradores efetivos, contratos de experiência, aprendizes, estagiários, gestores e supervisores, sem prejuízo das medidas específicas aplicáveis a terceiros, prestadores de serviços ou fornecedores.

3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Esta Política observa a Constituição Federal; a CLT; as Normas Regulamentadoras; o Código de Conduta e Ética da **Telétrica**; e demais políticas vigentes. A aplicação respeitará os princípios da legalidade, razoabilidade, proporcionalidade, imediatidade e não discriminação.

4. PRINCÍPIOS DA APLICAÇÃO DISCIPLINAR

Toda medida disciplinar observará a proporcionalidade (penalidade compatível com a gravidade), a imediatidade (aplicação em prazo razoável após o conhecimento dos fatos), a individualização, a boa-fé e a igualdade de tratamento.

Não se admitirá a dupla punição pelo mesmo fato (non bis in idem). Uma vez aplicada determinada penalidade, não poderá ser substituída por outra mais severa em razão do mesmo fato, ressalvada a hipótese de fatos novos ou de continuidade da conduta.

5. MEDIDAS DISCIPLINARES DISPONÍVEIS

1. Orientação Verbal;
2. Advertência Escrita;
3. Suspensão Disciplinar;
4. Rescisão Contratual por Justa Causa, nas hipóteses do art. 482 da CLT.

A **Telétrica** não está obrigada a seguir sequência progressiva quando a gravidade da infração justificar medida mais severa.

6. ORIENTAÇÃO VERBAL E ADVERTÊNCIA ESCRITA

A orientação verbal tem caráter educativo e preventivo, aplicável a situações de menor gravidade, e sempre que possível será registrada internamente. A advertência escrita poderá ser aplicada em caso de reincidência, descumprimento de normas internas, negligência relevante ou desrespeito a procedimentos, devendo conter descrição objetiva dos fatos e ciência do colaborador; a eventual recusa em assinar será registrada por testemunhas.

7. SUSPENSÃO DISCIPLINAR

A suspensão poderá ser aplicada em caso de reincidência, maior gravidade da infração ou geração de riscos à **Telétrica**, clientes ou colegas. Durante a suspensão não haverá prestação de serviços nem pagamento da remuneração correspondente, observados os limites legais.

Nos termos do art. 474 da CLT, a suspensão disciplinar não poderá exceder 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de configurar rescisão injusta do contrato de trabalho.

8. JUSTA CAUSA

A rescisão por justa causa poderá ser aplicada nas hipóteses do art. 482 da CLT, entre elas: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual sem autorização; condenação criminal definitiva; desídia; embriaguez em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ofensas físicas ou à honra; e práticas discriminatórias. A aplicação dependerá da análise específica de cada situação, observados a imediatidade e o non bis in idem.

9. INFRAÇÕES RELACIONADAS À SST

Receberão atenção especial as condutas que comprometam a integridade física das pessoas, tais como: recusa injustificada ao uso de EPI; descumprimento de procedimentos de segurança; desrespeito às Ordens de Serviço; execução de atividades sem autorização ou capacitação; violação de bloqueios de segurança; omissão de acidentes; e retirada indevida de proteções de máquinas. Dependendo da gravidade, poderão resultar em suspensão ou justa causa.

10. INFRAÇÕES DE ÉTICA, INTEGRIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Poderão ensejar medidas disciplinares fraudes, falsificação de documentos, corrupção, favorecimento indevido, assédio, discriminação, violação de confidencialidade, uso indevido de informações, compartilhamento de senhas, divulgação não autorizada de dados pessoais, uso inadequado de sistemas e vazamento de informações.

11. APURAÇÃO, AGRAVANTES E ATENUANTES

Antes da aplicação, a **Telétrica** poderá realizar apuração interna, considerando relatos, registros, documentos, imagens, testemunhos e sistemas corporativos. São agravantes a reincidência, a má-fé, a ocultação dos fatos, o impacto relevante e a exposição de terceiros a riscos; são atenuantes o histórico positivo, a baixa gravidade, a colaboração na apuração e a ausência de intenção.

12. RESPONSABILIDADE DAS LIDERANÇAS E DISPOSIÇÕES FINAIS

Os gestores deverão atuar com imparcialidade, sem favorecimentos, perseguições ou tratamentos discriminatórios. Nenhuma medida poderá ser usada como instrumento de constrangimento ou retaliação. Esta Política não limita o poder diretivo e disciplinar do empregador, e cada situação será analisada individualmente.

13. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da **Telétrica**, permanecendo válida até sua revisão formal.

Aprovado por:

Diretor