



HELENA
PINHEIRO
CENTRO DE BELEZA



A INTEGRIDADE FAZ PARTE DO CERNE DA EMPRESA

MEDIDAS DISCIPLINARES

  HELENAPINHEIROCARIRI

R. Santana Soares, 630 A - Lagoa Seca Juazeiro do Norte - CE

01 DE JANEIRO DE 2022



**HELENA
PINHEIRO**
CENTRO DE BELEZA

1. MEDIDA DISCIPLINAR

É a aplicação de uma advertência, suspensão ou dispensa por justa causa ao empregado, em função de conduta que viole o Regulamento Interno, o Código de Ética e/ou outra forma de orientação escrita ou verbal, desde que esta esteja em consonância com a lei e bons costumes.

2. FINALIDADE DA MEDIDA DISCIPLINAR

A medida disciplinar é uma ação punitiva e orientativa ao mesmo tempo, nunca podendo ser desproporcional ao fato praticado. As medidas disciplinares servem para nortear as ações e condutas da equipe no ambiente de trabalho e deixa claro quais serão as medidas adotadas em caso das inconformidades abaixo citadas.

3. O QUE É UMA FALTA LEVE OU UMA FALTA GRAVE

Falta leve: é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que não cause prejuízos materiais relevantes à Empresa, ou que não seja agressiva (física ou moralmente) contra colega de trabalho ou chefia ou contra cliente.

Falta grave: é a violação de deveres funcionais, por ação ou omissão, por dolo (ato ou omissão proposital) ou culpa (ato decorrente de negligência, imprudência ou imperícia), que resulta em prejuízo à Empresa ou na prática de qualquer dos atos a que se refere o artigo 482 da CLT (justa causa), ou outros textos legais.



01 DE JANEIRO DE 2022

PRÉ-REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR

- a) Caracterização e apuração objetiva do fato;
- b) Identificação da autoria;
- c) Nexu entre a falta cometida e a relação de emprego com a empresa;
- d) Proporcionalidade entre a falta e a punição;
- e) Imediatidade/atualidade da falta (não pode ter havido perdão tácito);
- f) Não ter havido aplicação antes de penalidade pelo mesmo fato.

PENALIDADES PASSÍVEIS DE SEREM APLICADAS AO EMPREGADO

- a) Advertência verbal ou escrita, através de carta;
- b) Suspensão;
- c) Dispensa do empregado por justa causa.

EXEMPLO DE FALTAS JUSTIFICADAS:

- Até 3 dias consecutivos em virtude de casamento
- Um dia em cada 12 meses em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- Nos horários em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- Um dia por ano para acompanhar o filho em consulta devidamente comprovado.



01 DE JANEIRO DE 2022

AS ADVERTÊNCIAS PODEM SER POR VÁRIOS MOTIVOS E NAS FORMAS VERBAL OU ESCRITA COMO POR EXEMPLO:

- Colaborador agindo com preguiça, má vontade ou desatenção.
- Fofoca ou confusão no ambiente de trabalho.
- Uso do celular no ambiente de trabalho.
- Brincadeiras desagradáveis com os demais colegas.
- Uso de roupas inadequadas para o ambiente de trabalho.
- Uso irregular do uniforme.
- Faltas ou atrasos injustificados.
- Indisciplina. (Não comparecimento a treinamentos ou reuniões promovidos pela empresa)
- Ofensas físicas e verbais

4. JUSTA CAUSA

É a rescisão do contrato de trabalho, sem o pagamento de determinadas verbas rescisórias, nos termos da lei, decorrente de falta grave cometida pelo empregado ou da reiteração de faltas leves, tornando impossível manter a relação de emprego



01 DE JANEIRO DE 2022



Veja abaixo os motivos que podem levar à justa causa, de acordo com a CLT:

1. Ato de Improbidade

Toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Exemplos: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc

2) Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.

O mau procedimento caracteriza-se com comportamento incorreto, irregular do empregado, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou onerosa a manutenção do vínculo empregatício.

Exemplos: quebrar regras internas ou assediar outro funcionário.

3) Negociação habitual

Empregado, que sem autorização do empregador, exerce atividade concorrente explorando o mesmo ramo do negócio ou exerce atividade que prejudique o exercício de sua função na empresa.

4) Condenação criminal

Cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível. A rescisão acontece porque o profissional não pode cumprir seu contrato de trabalho e não por causa da condenação.



5) Desídia

Consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se acumulam até acabar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. Pouca produção, atrasos frequentes, faltas injustificadas e produção imperfeita prejudicam a empresa e mostram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

6) Violação de segredo da empresa

A revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo.

7) Ato de indisciplina ou de insubordinação

A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

8) Abandono de emprego

A falta injustificada ao trabalho por mais de 30 dias indica abandono do emprego, conforme entendimento jurisprudencial.

01 DE JANEIRO DE 2022

01 DE JANEIRO DE 2022



9) Ofensas físicas

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando ocorrerem no trabalho.

10) Lesões à honra e à boa fama

Gestos ou palavras que expõe o outro ao desprezo de terceiros ou afetem sua dignidade pessoal. Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

11) Jogos de azar

É quando se comprova a prática, por parte do colaborador, de jogos no qual o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. A prática constante ou jogar no ambiente de trabalho podem levar à dispensa, se atrapalharem a atuação do empregado.



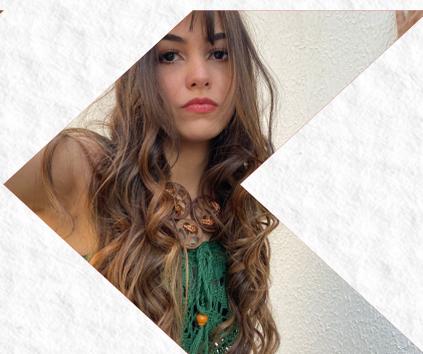


**HELENA
PINHEIRO**
CENTRO DE BELEZA



As medidas disciplinares adotadas no Centro de Beleza Helena Pinheiro seguirão os pré-requisitos acima mencionados.

Juazeiro do Norte, Janeiro de 2022.



Referencia bibliográfica - (www.alfredobettone.com.br)