



MEDIDAS DISCIPLINARES

CO 4-02

Página: 1 / 6

Edição	Histórico das Publicações	Elaborado	Verificado	Aprovado
Outubro/2019	1.ª publicação	Dryene Tavares		

1) Objetivo

Este procedimento tem o objetivo de estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, envolvendo medidas disciplinares.

2) Definições

Não há.

3) Descrição das atividades

3.1) Generalidades

A definição de medidas disciplinares é consequência do julgamento de um ato, configurado como desvio em relação ao Código de Conduta ou infração às leis e/ou normas internas. Esse julgamento pode tomar características individuais, pois depende de aspectos culturais, crença, experiência, valores pessoais e outros fatores.

Assim, esse julgamento deve ser feito por meio de um colegiado e não por uma única pessoa, com a finalidade de se buscar justiça e evitar qualquer tipo de favorecimento ou prejuízo indevido para a pessoa envolvida. Para efeito desse procedimento, esse colegiado recebe o nome de Comitê de Ética.

3.2) Comitê de Ética

A formação do Comitê de Ética deve ser aprovada pela Alta Direção, com descrição formal em documento, que deve ser arquivado como registro. A escolha de seus membros deve considerar, no mínimo:

- Senioridade adequada para tratar assuntos sensíveis.
- Capacidade de manter a confidencialidade.
- Reputação inquestionável, ou seja, devem ser pessoas reconhecidas na organização pela integridade, honestidade e seriedade.
- Caráter imutável, ou seja, pessoas que demonstram o mesmo comportamento, seja sob pressão ou na normalidade.



Os membros desse comitê devem cumprir os seguintes requisitos, no exercício de suas funções, à frente do Comitê de Ética:

- Cumprir todos os requisitos do Código de Conduta, especialmente relativo ao respeito à dignidade pessoal e agir com honestidade.
- Analisar a situação apresentada com total isenção.
- Evitar conflito de interesse na discussão e tomada de decisão (por exemplo: se houver relação pessoal, parentesco ou ligação hierárquica (atual ou passada) com o envolvido no processo).
- Validar uma decisão apenas quando todos os membros se declararem confortáveis com ela (ou seja, o Comitê deve buscar a unanimidade e não que a decisão seja fruto de votação ou consenso).
- Buscar coerência em suas decisões, comparando-se diferentes casos. Todavia, espera-se que haja uma maturidade com a ocorrência de diversas reuniões, o que pode explicar eventuais discrepâncias com o passar do tempo.

Durante o julgamento, é proibido considerar fatores não relativos ao ato cometido, tais como:

- Nível hierárquico.
- Grau de amizade na organização.
- Conhecimento técnico.
- Desempenho profissional.

Por outro lado, devem ser consideradas evidências apresentadas, a percepção isenta dos membros do Comitê de Ética e aspectos concretos, como por exemplo:

- Ética e integridade das atitudes tomadas.
- Ambiente que envolveu o respectivo ato.
- Época do ocorrido.
- Confiança da empresa nos envolvidos.
- Real mudança comportamental observada.

Em suma, a decisão deve ser baseada em fatos e na atitude em si (relativa à ética e honestidade do envolvido) e não de acordo com o “nome” de quem está sendo julgado (não se pode favorecer nem prejudicar ninguém e, da mesma forma, não se pode deixar de tomar uma decisão que não seja do real interesse da empresa e de seus valores).



O Comitê deve reunir-se sempre que houver potencial necessidade de aplicação de uma medida disciplinar, não sendo obrigatória a existência de um calendário pré-definido. As fontes de informação para se estabelecer o Comitê de Ética normalmente vêm dos relatórios de investigação.

3.3) Tipos de medidas disciplinares

Medidas disciplinares devem ser aplicadas nos indivíduos que, comprovadamente, agiram de forma contrária às determinações do Código de Conduta, Políticas de RH, infringiram leis ou normas internas.

É passível de medidas disciplinares o uso consciente do Canal de Ética de maneira inapropriada (ex.: fornecendo informações falsas com intuito de prejudicar alguém ou acusar indevidamente outra pessoa, ou seja, usando má fé). Atitude

Como prevê o Código de Conduta, retaliação de qualquer natureza é proibida, assim, se confirmada, o “agressor” estará sujeito a sanções disciplinares.

Obs.: medidas disciplinares, decorrentes de processo de investigação e decididas pelo Comitê de Ética, não são consideradas retaliações.

De forma geral, as medidas disciplinares podem ser, nos termos do art. 69 das Políticas de RH da Codemar:

a) Repreensão

Aplicada verbalmente.

b) Advertência

Aplicada na forma de carta de advertência. A gravidade do caso deve ser levada em consideração para a tomada dessa decisão.

c) Suspensão

Visa punição pela violação das regras de trabalho e/ou não cumprimento do dever funcional conforme previsto no contrato de trabalho.



d) Demissão

Se houver elementos suficientes para que a demissão seja “por justa causa”, assim poderá ocorrer. Todavia, cabe à empresa julgar os riscos e tomar a decisão adequada. Por outro lado, se não houver elementos que justifique a “justa causa”, a demissão deverá ocorrer com o pagamento de todos os direitos do funcionário (demissão sem justa causa).

Existem medidas adicionais possíveis, conforme a gravidade da infração, tais como: alijar a pessoa do processo sucessório por 1 ano; proibir premiações e/ou aumentos salariais por 1 ano; proibir a concessão de alguns benefícios; proibir promoção ou mudanças de cargos que possam ser entendidas como benefício; não conceder bônus voluntários da empresa, além do PLR previsto em lei; etc.

As mesmas medidas disciplinares devem ser aplicadas para o chefe de um funcionário que violou regras de Compliance, caso ele tenha falhado, conscientemente, em reportar imediatamente o caso e/ou em estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada deve levar a medidas disciplinares.

Obs.: existem outras medidas passíveis de serem recomendadas pelo Comitê, que não são consideradas medidas disciplinares, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, etc. Estas devem ser acompanhadas pelo Compliance, a fim de assegurar a sua implementação, mas não estão sob o efeito dos requisitos desse procedimento.

A responsabilidade por assegurar que as medidas disciplinares sejam implementadas imediatamente é do RH local.

4) Controle

4.1) Realização do controle e critério para avaliação do resultado

a) CC 4-02-1 – Registros das medidas disciplinares

Uma pessoa da organização de Compliance deve controlar se os registros pertinentes estão devidamente gerenciados. Toma-se uma amostra dos casos de Compliance analisados pelo Comitê de Ética e verifica-se a adequação dos registros.



O critério para cada amostra analisada é:

- “se todas as evidências foram encontradas (ata, decisão e implementação das medidas)” = amostra ok
- “se faltar pelo menos uma evidência” = amostra falhou

4.2) Responsável pelo controle

Uma pessoa da organização de Compliance deve realizar o controle, analisar os resultados e tomar as medidas cabíveis para correção imediata em caso de não conformidade. Diante da confidencialidade requerida para essa função, a designação do responsável por esse controle deve ser feita pelo responsável pelo Compliance.

4.3) Frequência

Os controles devem ser executados anualmente.

4.4) Requisitos específicos

Todo tratamento do controle deve ser realizado com a mais absoluta confidencialidade.

4.5) Amostras

Devem ser escolhidas amostras de acordo com o procedimento de Controle e Amostras.

5) Registros

Registro	Armazenam.	Retenção	Resp. Elab.	Resp. Aprov.
R 4-02-1 - Documento que consta a nomeação dos membros do Comitê de Ética, validada pela Alta Direção	Rede – dep. Compliance	5 anos	Responsável pelo Compliance	Responsável pelo Compliance
R 4-02-2 - Atas de reunião e demais documentos, se houver, que contenham a decisão tomada e os argumentos utilizados	Rede – dep. Compliance	5 anos	Responsável pelo Compliance	Responsável pelo Compliance



MEDIDAS DISCIPLINARES

CO 4-02

Página: 6 / 6

Registro	Armazenam.	Retenção	Resp. Elab.	Resp. Aprov.
R 4-02-3 - Evidências da implementação das medidas disciplinares	Rede – dep. Compliance	5 anos	Responsável pelo Compliance	Responsável pelo Compliance