Política de Classificação das Ocorrências Disciplinares

Documento para apreciação da Diretoria e Gerência

1. Objetivo

Este documento tem como objetivo estabelecer critérios para classificação das ocorrências disciplinares no âmbito da Fundação Delfim Mendes Silveira, promovendo tratamento uniforme, transparente e proporcional às condutas praticadas pelos colaboradores.

A classificação das ocorrências em níveis de gravidade busca orientar gestores e o setor de Recursos Humanos na aplicação das medidas disciplinares, respeitando os princípios da razoabilidade, proporcionalidade, ampla análise dos fatos e legislação trabalhista vigente.

Ressalta-se que cada ocorrência deverá ser analisada individualmente, considerando seu contexto, eventual reincidência, prejuízos causados à instituição, existência de dolo ou culpa, bem como circunstâncias agravantes ou atenuantes.

2. Classificação das Ocorrências

Nível I – Baixa Gravidade

São consideradas ocorrências de baixo impacto aquelas que não ocasionam prejuízos significativos à Fundação, aos projetos apoiados, aos órgãos financiadores ou aos demais colaboradores, sendo normalmente passíveis de correção por orientação ou advertência verbal.

Exemplos

- Atrasos eventuais e injustificados;
- Descumprimento ocasional do horário de trabalho;
- Esquecimento de registro de ponto;
- Uso inadequado de uniforme ou crachá;
- Descumprimento de procedimentos administrativos sem prejuízo financeiro;

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063

- Falta de organização do ambiente de trabalho;
- Uso moderado de celular durante o expediente sem comprometer as atividades;
- Descumprimento de normas internas de menor impacto;
- Falhas ocasionais na comunicação entre equipes;
- Pequenos erros administrativos sem consequências relevantes.

Medidas disciplinares sugeridas

- Orientação formal;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita, quando cabível ou em caso de reincidência.

Nível II – Média Gravidade

Enquadram-se neste nível condutas que possam gerar prejuízos administrativos, operacionais, financeiros ou de imagem para a Fundação, exigindo atuação corretiva mais rigorosa.

Exemplos

- Reincidência em faltas leves;
- Descumprimento de normas internas já previamente orientadas;
- Ausências injustificadas;
- Desídia na execução das atividades;
- Descumprimento de prazos que comprometam processos administrativos;
- Negligência na instrução de processos de compras, contratos ou prestação de contas;
- Falta de zelo com documentos institucionais;
- Tratamento inadequado a colegas, fornecedores ou usuários;
- Descumprimento de procedimentos relativos à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sem ocorrência de dano relevante;

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063

- Agressão fisica ou ameaça a colaboradores
- Insubordinação grave

Medidas disciplinares sugeridas

- Advertência escrita;
- Suspensão disciplinar de 1 a 3 dias, conforme análise do caso;
- Plano de acompanhamento ou capacitação.

Nível III – Alta Gravidade

São consideradas ocorrências de alta gravidade aquelas que representam violação significativa das normas institucionais, da legislação ou dos princípios éticos da Fundação, podendo causar prejuízos financeiros, jurídicos, institucionais ou reputacionais.

Exemplos

- Fraudes em processos administrativos;
- Falsificação de documentos;
- Assédio moral ou sexual;
- Discriminação de qualquer natureza;
- Violação de sigilo institucional;
- Divulgação indevida de informações confidenciais;
- Favorecimento indevido em compras ou licitações;
- Recebimento ou solicitação de vantagens indevidas;
- Desvio de recursos ou bens patrimoniais;
- Manipulação de documentos financeiros;
- Alteração indevida de informações em sistemas corporativos;
- Descumprimento intencional da legislação aplicável à gestão de projetos;
- Uso indevido de recursos públicos administrados pela Fundação;
- Uso de substâncias ilícitas durante o expediente;
- Abandono de emprego;

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063

- Condutas enquadráveis como justa causa, conforme legislação trabalhista.

Medidas disciplinares sugeridas

- Suspensão disciplinar;
- Instauração de procedimento de apuração;
- Comunicação aos órgãos competentes, quando necessário;
- Desligamento por justa causa, quando caracterizados os requisitos legais.
- Se o colaborador agiu com dolo (intenção de causar o prejuízo), ele pode ser obrigado a indenizar a fundação.
- Se o colaborador agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia), também pode haver responsabilidade, desde que o prejuízo e a culpa sejam comprovados.

3. Critérios para Definição da Penalidade

A definição da medida disciplinar deverá observar, entre outros aspectos:

- Gravidade da conduta;
- Existência de dolo ou culpa;
- Reincidência;
- Tempo de serviço do colaborador;
- Histórico funcional;
- Impacto financeiro;
- Impacto institucional;
- Risco jurídico;
- Risco reputacional;
- Prejuízo aos projetos apoiados;
- Cooperação do colaborador durante a apuração;

4. Fluxo de Aplicação das Medidas Disciplinares

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063

1. Comunicação da ocorrência.
2. Registro formal dos fatos.
3. Coleta de documentos e evidências.
4. Oitiva das partes envolvidas, quando necessário.
5. Análise dos fatos e definição da medida disciplinar cabível.
6. Elaboração e formalização do documento da medida disciplinar pelo setor do departamento de pessoal.
7. Ciência do empregado e coleta de assinatura ou registro de eventual recusa.
8. Monitoramento de eventual reincidência.

5. Observações Importantes

- A classificação apresentada possui caráter orientativo e não elimina a análise individual de cada caso.
- A reincidência poderá elevar o nível de gravidade da ocorrência.
- Infrações graves poderão ensejar aplicação imediata de suspensão ou desligamento, observados os requisitos legais.
- Toda medida disciplinar deverá respeitar os princípios do contraditório, da ampla análise dos fatos, da proporcionalidade, da razoabilidade e da boa-fé.

6. Considerações Finais

A adoção de uma matriz de classificação disciplinar fortalece a governança institucional, promove maior segurança jurídica às decisões administrativas e assegura tratamento isonômico aos colaboradores.

Para uma Fundação de Apoio Universitário, responsável pela gestão de recursos públicos e privados, projetos de ensino, pesquisa, extensão, inovação, compras, contratos, licitações, recursos humanos, financeiro e prestação de contas, a padronização das medidas disciplinares representa importante instrumento de gestão de pessoas, integridade, compliance e fortalecimento da cultura organizacional.

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063

César Dalmolin Bergoli
Diretor Presidente – FDMS

Marina Soares Gomes
Auxiliar de Recursos Humanos

Clicksign 96b4cf21-ad4a-458c-b314-dac070eaa063