

# QUAIS AS INFRAÇÕES MAIS COMUNS?

CAMPANHA DA CODERN QUE BUSCA ESCLARECER A TODOS OS EMPREGADOS SOBRE AS ALGUMAS SITUAÇÕES QUE PODEM VIR A SE CARACTERIZAR COMO UMA INFRAÇÃO DISCIPLINAR.



# QUAIS AS INFRAÇÕES MAIS COMUNS?

## ASSIDUIDADE

Quando o empregado, intencionalmente, passa mais de 30 dias consecutivos ausente do serviço, considera-se que ele abandonou o seu emprego.

É preciso observar que as consequências de situações desse tipo são graves: instauração de processo administrativo disciplinar que tramitará em rito sumário e, provavelmente, demissão.

Por outro lado, quando o empregado falta reiteradamente ao seu trabalho, sem, no entanto, ausentar-se por mais de 30 dias consecutivos surge um contexto de inassiduidade.

No caso mais grave, quando o empregado falta ao serviço sem justa causa, por período igual ou superior a 60 dias interpoladamente, durante o período de 12 meses, estará caracterizada a chamada inassiduidade habitual, infração que - tal qual o abandono - pode levar à demissão do empregado, também em procedimento administrativo disciplinar.



## PONTO ELETRÔNICO

O ponto eletrônico é uma ferramenta de gestão da nossa Companhia, permitindo o efetivo controle da jornada de trabalho do empregado e garante a tranquilidade necessária para que ele organize adequadamente sua própria rotina.

Como não poderia deixar de ser, o ponto eletrônico tem regras. Não desconhecido que o empregado tem uma jornada a cumprir e que deve registrar corretamente os seus ingressos e saídas da Companhia.

Infelizmente, alguns empregados negligenciam essas regras.

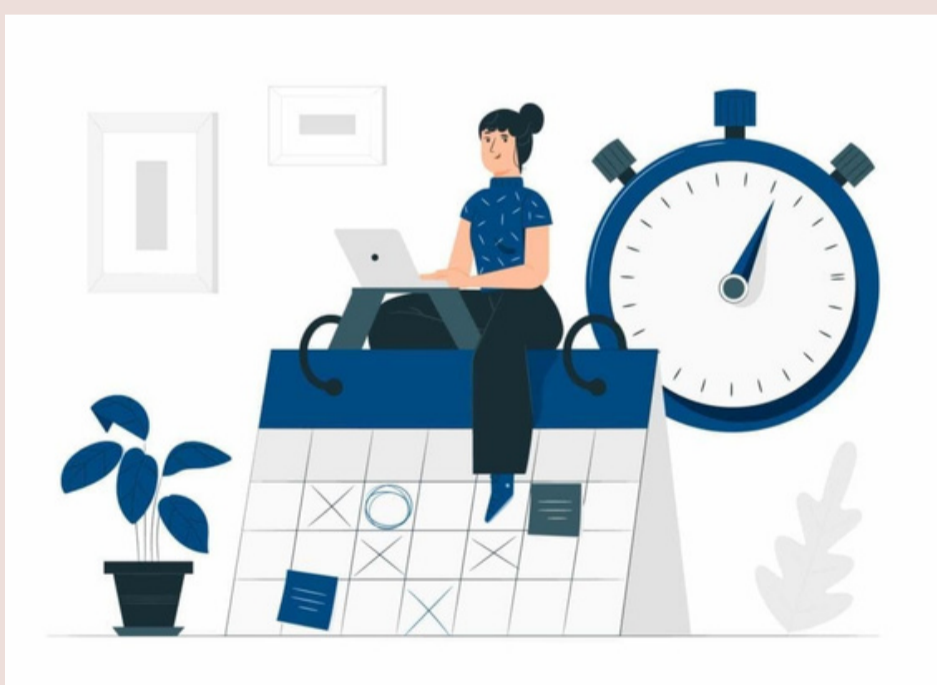
Das vedações, constam:

a) empregado que registra o seu ingresso no órgão e se ausenta do ambiente de trabalho sem justificativa plausível;

b) empregado que somente sai para o intervalo de almoço após, ficticiamente, ter registrado a sua saída e regresso ao serviço.

É importante que todos saibam que situações como essas não são adequadas. Tanto não são que podem vir a caracterizar o descumprimento do dever de observar as normas legais e regulamentares da CODERN.

A depender do enquadramento legal que venha a ser proposto, as consequências podem ser distintas. Variam de uma simples advertência ou suspensão até a uma possível demissão.



# QUAIS AS INFRAÇÕES MAIS COMUNS?

## QUALIDADE DOS TRABALHOS

Por meio dos trabalhos que são realizados que materializamos o nosso compromisso com a Companhia.

Chega a ser redundante dizer que devemos nos esforçar ao máximo para desempenharmos as nossas atribuições da melhor maneira possível.

Não há dúvida que a maior parte dos nossos empregados têm e exercem essa convicção.

De tempos em tempos, porém, um empregado ou outro começa a ser procrastinador e negligente com o seu trabalho, o que termina por prejudicar a instituição e, também, por incomodar os seus próprios colegas.

Estes tipos de conduta podem vir a caracterizar três infrações disciplinares distintas, conforme abaixo:

- a) oposição injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- b) desídia; ou
- c) improbidade administrativa.

A qualidade dos trabalhos também é um fator importante para a avaliação de desempenho (constante na Norma de Avaliação de Desempenho - NR.2016.05) dentro do item 6.2.1. no que trata de Mapeamento, levando em consideração que fatores como "Competência"; "Atividades e responsabilidade"; e "Desenvolvimento" fazem parte da qualidade dos trabalhos realizados por colaboradores.

Por fim, é interessante frisar que em alguns casos de comportamentos inadequados em ambiente de trabalho podem ensejar em uma advertência ou suspensão.

Se você está tendo alguma dificuldade para exercer bem o seu trabalho, procure ajuda.

Converse com o seu chefe.



## RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O nosso ambiente de trabalho e os nossos colegas merecem respeito. Passamos boa parte do nosso tempo juntos, dividimos problemas e compartilhamos alegrias, com isso, é necessário ter uma comunicação harmoniosa. Condutas que vão de encontro a esses princípios, degradando o nosso ambiente de trabalho e as relações que dele decorrem, não são aceitáveis, e, caso ocorram, podem caracterizar a prática de infração disciplinar.

Das vedações, constam:

- a) descumprimento do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- b) falta de urbanidade;
- c) promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição;
- d) ofensa física, em serviço, a servidor ou particular;
- e) improbidade administrativa (assédio moral);
- f) incontinência pública e conduta escandalosa.

Importante salientar que na Norma de Avaliação de Desempenho - NR.2016.05) consta em seu item 6.4.3.3. Capacidade de Trabalho em Equipe, o que busca motivar a interação de grupos de trabalho. Frisando que consequências de posturas inadequadas podem ir de uma simples advertência ou suspensão até uma situação de demissão.

# QUAIS AS INFRAÇÕES MAIS COMUNS?

## REDES SOCIAIS

Essa infração pode ser considerada comum e ocorre de tempos em tempos.

Precisamos zelar por essa condição, evitando a disseminação de informações e impressões pessoais que possam de alguma maneira afetar a reputação da Companhia.

Observe-se que não se quer impedir o empregado de se expressar ou de manifestar as suas opiniões.

O que se pretende é tão somente que todos tenhamos o máximo cuidado nas nossas publicações, de modo a não incidir em comentários e postagens que possam difamar colegas ou atingir a nossa própria credibilidade, principalmente quando as afirmações não apresentarem qualquer embasamento probatório.

Lembrando que existe o canal de reclamação pela Ouvidoria da CODERN para formulação de críticas, reclamações, sugestões e mesmo apresentação de denúncias, por e-mail, [ouvidoria@codern.gov.br](mailto:ouvidoria@codern.gov.br); WhatsApp, (84) 99139-4506; ou pessoalmente, na sede da Companhia.

A possível punição para a espécie pode ensejar advertência ou suspensão.



## ATESTADOS MÉDICOS

A CODERN procura evitar situações negativas referentes a atestados médicos apresentados como: troca de datas, adulteração de prazo, falsificação de assinaturas, documentos subscritos por não médicos e, até mesmo, atestados contraditórios com imagens postadas em redes sociais.

As consequências de atos desse tipo são gravíssimas. A princípio, se entende que eles caracterizam ato de improbidade administrativa, situação, invariavelmente, punível com a penalidade de demissão.

Em alguns casos, esse tipo de conduta pode vir até mesmo a caracterizar a prática de infração penal.