

POLÍTICA INTERNA DE SANÇÕES DISCIPLINARES

CUBBO BRASIL SERVICOS DE LOGISTICA LTDA

CNPJ: 39574088000190

Endereço: Rua Carlos Bertini 30 - Lapa / São Paulo SP / 05075-050

Objetivo

Esta política tem como finalidade estabelecer normas de conduta no ambiente de trabalho e procedimentos para aplicação de sanções disciplinares, quando necessário, com o intuito de promover o respeito mútuo, a harmonia e o alinhamento de todos os colaboradores com os valores da empresa.

1. PRINCÍPIOS GERAIS

Os colaboradores devem respeitar os seguintes princípios fundamentais no ambiente de trabalho:

- Cumprir as leis e regulamentos internos.
 - Agir com respeito, ética e profissionalismo em todas as situações.
 - Contribuir para um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e produtivo.
-

2. NORMAS DE CONDUTA

2.1 Respeito às Diversidades, tais como de Gênero, Sexo, Orientação Sexual, Raça/Etnia, Religião

A empresa preza por um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas sejam tratadas de maneira igualitária, independentemente de quaisquer características pessoais ou crenças religiosas, questões de gênero, orientação sexual, identidade e raça.

- Comentários ofensivos, atitudes discriminatórias ou qualquer tipo de assédio não serão tolerados.
- Desrespeitar essas diretrizes poderá acarretar sanções disciplinares, incluindo advertências, suspensões ou até desligamento, dependendo da gravidade do caso.

2.2 Dress Code (Código de Vestimenta)

Dada a natureza das funções exercidas na empresa, é permitido o uso de roupas confortáveis, desde que estejam alinhadas aos princípios de profissionalismo e decoro.

- Não é permitido o uso de vestimentas consideradas vulgares, inadequadas ou que possam comprometer a imagem profissional da empresa.

- O gestor responsável pode orientar ajustes, se necessário, de maneira respeitosa e justa.

2.3 Saída Consciente para Fumar

O hábito de fumar de qualquer colaborador da empresa é respeitado, porém, não deve prejudicar a produtividade ou causar desconforto aos demais.

- As saídas para fumar devem ser organizadas em momentos que não comprometam as atividades essenciais.
- Deve-se respeitar os locais designados para o fumo, em conformidade com a legislação vigente.
- O excesso de saídas ou descumprimento dessas orientações poderá resultar em medidas disciplinares.

2.4. Uso consciente do Celular

O uso do celular é permitido pela empresa, desde que não seja considerado excessivo e prejudique a produtividade no trabalho e as entregas esperadas do colaborador.

3. SANÇÕES DISCIPLINARES

O descumprimento de qualquer norma acima ou violações legais e condutas consideradas inadequadas e danosas à reputação da empresa poderá resultar na aplicação de sanções disciplinares, de acordo com a gravidade da infração e o histórico do funcionário. As possíveis medidas incluem:

1. Advertência verbal – Para infrações leves ou de menor impacto.
2. Advertência escrita – Aplicada em casos de reincidência ou condutas de maior gravidade.
3. Suspensão – Aplicada em casos graves ou de reincidências contínuas.
4. Desligamento por Justa Causa – Aplicado em situações extremas de violação das normas ou quando outras sanções não resultarem em mudança de conduta.

3.1 Gestão de Faltas Injustificadas

No caso de faltas injustificadas, serão aplicados os seguintes procedimentos:

- Cinco faltas consecutivas injustificadas: Envio de um telegrama ao colaborador, notificando sobre sua ausência e reforçando a necessidade de regularização da situação;
- Caso não houver retorno ou justificativa formal após 48 horas do recebimento da notificação, o(a) empregado(a) estará sujeito à advertência escrita;

- O(A) empregado(a) também estará sujeito a sanções legais cabíveis em caso de faltas injustificadas, ainda que ininterruptas, e que comprometam a continuidade do trabalho;
 - Caso as faltas injustificáveis sejam superiores a 30 dias, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por Abandono de Emprego, conforme disposição legal;
-

4. PROCEDIMENTOS PARA APLICAÇÃO DE SANÇÕES

- Todas as ocorrências serão registradas e analisadas de forma imparcial e criteriosa.
 - O funcionário terá direito a se manifestar antes da aplicação da sanção.
 - A empresa buscará orientação do departamento jurídico ou de Recursos Humanos, sempre que necessário, para garantir que as medidas estejam de acordo com a legislação vigente.
-

5. ASSINATURA E CONCORDÂNCIA

Ao assinar este documento, o colaborador declara ter lido, compreendido e concordado com os termos aqui descritos, comprometendo-se a cumprir as normas de conduta e a contribuir para um ambiente de trabalho respeitoso e produtivo.