 CPFL ENERGIA Uso Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	1
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	1
3. DEFINIÇÕES	1
4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	2
5. RESPONSABILIDADES	3
6. REGRAS BÁSICAS	4
7. CONTROLE DE REGISTROS	12
8. ANEXOS.....	13
9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES	17

1. OBJETIVO

Definir as regras para aplicação, pelo gestor imediato, de medidas disciplinares e ressarcimento de danos, a partir dos fatos devidamente comprovados, sempre em consonância com a legislação vigente, regras e procedimentos do Grupo CPFL Energia.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta norma é aplicável a CPFL Energia S.A. ("CPFL Energia" ou "Companhia") e todas as suas Subsidiárias e Afiliadas, com mesmo modelo de gestão e governança. Nas demais empresas, os representantes exercerão seu direito de voto com objetivo de adotar política semelhante.


3. DEFINIÇÕES

3.1 Medida Disciplinar

É a consequência aplicada pela empresa em razão de conduta do colaborador que viole o Código de Conduta Ética, políticas e/ou normas internas, disposições contratuais, e/ou qualquer outra diretriz ou orientação da empresa, seja na forma escrita ou verbal.

Todas as medidas disciplinares terão finalidade punitiva e de orientação, sendo necessariamente, proporcionais ao fato praticado, de acordo com a gravidade da conduta, sua reincidência, e consequências do ato/fato.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 1 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

3.2 Falta cometida pelo colaborador, passível de aplicação de medida disciplinar

Ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que pode ou não resultar em prejuízos materiais à empresa e/ou que seja agressiva (física ou moralmente) contra outros colaboradores da empresa, superiores hierárquicos, fornecedores ou clientes.

Serão também passíveis de punição as transgressões de deveres que, por ação ou omissão, dolo ou culpa, violem regras de conduta de acordo com a legislação vigente, Código de Conduta Ética, políticas e normas internas, entre outras regras e orientações determinadas pela liderança ao colaborador em razão da relação de emprego.

3.3 Perdão Tácito

É a ausência de punição de um ato faltoso praticado pelo colaborador, imediatamente após o conhecimento dos fatos.

Havendo a necessidade de apuração de ato faltoso, considera-se como momento de conhecimento da falta passível de punição aquele em que forem concluídas as apurações/investigações.

3.4 Canal de denúncias (“Canal de Ética”)

O canal de denúncias/ética é uma ferramenta disponível para todos os públicos de interesses da CPFL (colaboradores, fornecedores, clientes, acionistas e público em geral), voltada para o registro de dúvidas, sugestões ou denúncias relacionadas ao nosso Código de Conduta Ética.

O Canal fica disponível 24 (vinte e quatro) horas por dia, durante os 7 (sete) dias da semana e é operado por uma empresa terceirizada, que disponibiliza meios anônimos e confidenciais para que os registros possam ser realizados.


3.5 Procedência do ato faltoso

É a classificação sobre a conclusão de que os fatos denunciados/suspeitos ocorreram, ou seja, há evidências que indicam a perpetuação da falta cometida pelo colaborador que seja passível de aplicação de medida disciplinar.

4. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Contrato de trabalho
Código de Ética e Conduta Empresarial
Normas, Políticas e Diretrizes do Grupo CPFL
Legislação vigente
Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 2 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

5. RESPONSABILIDADES


5.1 Gestor imediato

- Analisar o histórico disciplinar do colaborador e as condições que levaram o colaborador a cometer o ato faltoso;
- Em caso de dúvidas, consultar a Coordenação de Relações Trabalhistas para orientações;
- Elaborar e aplicar as advertências e suspensões, conforme os modelos de carta do ANEXO I e do ANEXO II desta norma, sendo a descrição da conduta faltosa redigida de forma clara e objetiva, visando a identificação da falta praticada pelo colaborador;
- Elaborar o relatório com os dados da apuração realizada e, quando necessário, convocar as áreas de suporte para apuração da falta (Auditoria Interna, Relações Trabalhistas e Sindicais, Saúde e Segurança do Trabalho, Secretaria Executiva do Comitê de Ética, jurídico, e qualquer outra área necessária à apuração);
- Coletar a assinatura do colaborador advertido ou suspenso e, em caso de recusa, solicitar assinatura de 2 (duas) testemunhas;
- Entregar ao colaborador, para seu conhecimento, a cópia da advertência ou suspensão aplicada;
- Abrir chamado para registro e arquivamento da medida disciplinar no prontuário do colaborador, através do **Portal de Serviços Compartilhados > Controle de Frequência > Advertências, elogios e suspensões**;
- Conduzir a apuração dos fatos, em caso de ressarcimento de danos, convocando os colaboradores que irão compor a equipe designada para esta finalidade;
- Elaborar o Relatório de Apuração de Danos Materiais em conformidade com o ANEXO III desta norma;
- Registrar chamado para consulta da margem para desconto em folha de pagamento do colaborador, através do **Portal de Serviços Compartilhados > Recursos Humanos > Folha de Pagamento > Folha Pagamento**;
- Coletar assinatura do colaborador para autorização do desconto de danos, conforme ANEXO IV desta norma;
- Registrar chamado para inclusão do desconto de danos em folha, através do **Portal de Serviços Compartilhados > Recursos Humanos > RH Corporativo Áreas Adm > Lançamento de Folha de Pagamento / Descontos**

5.2 Gerência de Serviços de RH e Processos – SSH

- Registrar as advertências e suspensões no histórico funcional do colaborador, arquivar e guardar os documentos relacionados à apuração realizada pelo gestor imediato e aplicação da medida, e processar os descontos em folha de pagamento no caso de suspensão disciplinar;
- Arquivar e realizar a gestão da guarda dos documentos relacionados ao processo de ressarcimento de danos.
- Arquivar e realizar a gestão da guarda dos documentos relacionados ao Relatório de Apuração de Danos Materiais;
- Controlar limites para desconto em folha de pagamento e processar os descontos relacionados ao ressarcimento de danos.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 3 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

 CPFL ENERGIA Usado Interno	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

5.3 Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais – PGT

- Manter a atualização da norma de medidas disciplinares e ressarcimento de danos;
- Quando solicitado pelo gestor imediato, em caso dúvidas, realizar as orientações necessárias para liderança sobre a apuração do ato faltoso
- Auxiliar na definição da medida a ser aplicada e dar suporte na revisão da redação da carta de aplicação da medida disciplinar e eventuais dúvidas no processo de ressarcimento de danos.

5.4 Comitê de Ética e Conduta Empresarial do Grupo CPFL

- Receber, analisar e, conforme o caso, recomendar ações ou esclarecimentos sobre os Registros Éticos que forem efetuados através do canal de denúncias ou através de outros meios, internos ou externos;
- Promover o cumprimento e o aprimoramento da conduta ética na CPFL.

6. REGRAS BÁSICAS


6.1 Pré-requisitos para aplicação de medida disciplinar

- Caracterização e apuração objetiva do ato faltoso;
- Identificação da autoria;
- Nexo entre a falta cometida e a relação de emprego com a CPFL;
- Proporcionalidade entre a falta e a punição;
- Imediatidade/atualidade da falta (não pode ter havido perdão tácito);
- Unicidade da aplicação da medida disciplinar (para o mesmo ato faltoso não poderá haver mais de 01 (uma) medida disciplinar).

6.2 Medidas disciplinares passíveis de aplicação

- Advertência verbal/oral (não escrita)
- Advertência escrita (ANEXO I)
- Suspensão (ANEXO II):
 - A aplicação desta medida implica afastamento não remunerado do trabalho por período variável de 01 (um) a 10 (dez) dias, conforme a gravidade e/ou reincidência do ato faltoso.
 - A contagem dos dias de suspensão se dará em dias corridos.
 - O início da contagem dos dias de suspensão deverá ocorrer no dia útil de trabalho subsequente ao da aplicação da medida disciplinar.
- Demissão por Justa Causa: a depender da situação específica e da gravidade da falta, deve ser avaliado o cabimento da Demissão por Justa Causa, conforme os procedimentos da norma nº 15626 – Rescisão Contratual.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 4 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

6.3 Fatores a considerar para decidir qual medida aplicar

- Importância da regra, norma ou prática desrespeitada;
- Gravidade da falta cometida pelo colaborador;
- Penalidades anteriores/reincidência;
- Motivos que levaram o colaborador a cometer o ato faltoso;
- Histórico funcional do colaborador;
- Desdobramentos do próprio ato faltoso, com a finalidade de evitar a configuração da dupla punição.

6.4 Histórico disciplinar para fins de reincidência

O histórico disciplinar dos colaboradores é mantido nos prontuários de RH por tempo indeterminado. No entanto, para avaliação de reincidência para aplicação de medidas disciplinares, serão consideradas as medidas aplicadas nos últimos 05 (cinco) anos anteriores à falta cometida em análise.

Para consulta ao histórico disciplinar, o gestor imediato deverá registrar chamado através do **Portal de Serviços Compartilhados > Recursos Humanos > RH Corporativo Áreas ADM > Solicitação de relatórios > Controle de Frequência**

6.5 Situações específicas de aplicação de medidas disciplinares

6.5.1 Transgressão ao Código de Conduta Ética ou Política Anticorrupção

A apuração de denúncias de transgressão das diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Ética da CPFL ou violação à Política de Anticorrupção (GED 16027) acontece de acordo com os procedimentos e prazos estabelecidos no Regimento Interno do Comitê de Ética e Conduta Empresarial.

O resultado da apuração é submetido à análise e deliberação do Comitê, que tem a prerrogativa de recomendar ao gestor imediato a aplicação de medidas disciplinares, em caso de conclusão pela procedência da transgressão ética.

6.5.2 Não observância de padrões de segurança da informação

O descumprimento das normas descritas nas Diretrizes de Segurança da Informação do Grupo CPFL Energia (disponível no GED sob o nº 14.369) é passível de aplicação de medida disciplinar.


Vale ressaltar que o ato falto relacionado a esse tópico pode indicar também uma transgressão ética, por isso, quando houver a suspeita de descumprimento de regras relacionada à segurança da informação, deverá obrigatoriamente ser submetida à análise da Secretaria Executiva do Comitê de Ética.

6.5.3 Descumprimento das regras de jornada de trabalho

O registro diário do ponto é de responsabilidade do colaborador.

São atos de descumprimento das regras de jornada de trabalho e passíveis de aplicação de medida disciplinar:

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 5 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

- O esquecimento recorrente da marcação (manual ou eletrônica);
- O registro incorreto do ponto;
- O não atendimento do acionamento em sobreaviso;
- O descumprimento dos intervalos legais;
- A realização de horas extras sem alinhamento prévio com a liderança;
- O não cumprimento da jornada integral ou a transferência do registro para outra pessoa.


6.5.4 Não observância de padrões de segurança do trabalho

Conforme o Artigo 157 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a empresa deve cumprir e fazer cumprir as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, e instruir os colaboradores quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho.

Além disso, conforme artigo 158 da CLT, é obrigação do colaborador observar as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, sendo que a recusa injustificada constitui ato faltoso do colaborador, passível de punição por medida disciplinar.

Também ficam sujeitos às medidas disciplinares os colaboradores que presenciarem uma situação de não cumprimento dos procedimentos da empresa e deixarem de intervir na paralisação da tarefa e/ou de relatar o fato ao gestor imediato do colaborador.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 6 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

As medidas disciplinares decorrentes de não observância de Padrões de Segurança do Trabalho terão gradação conforme tabela abaixo:

TABELA DE NÃO OBSERVÂNCIA DE PADRÕES DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Item	Desvios	Gravidade	Primeira Falta	Primeira Reincidência	Segunda Reincidência	Terceira Reincidência
1	Desvios relacionados as normas, regras, padrões e orientações estabelecidos, exceto os destacados nos itens abaixo	Leve	AE	AE	SUS	SUS
2	Deixar de realizar o exame periódico anual com emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	Leve	AE	AE	SUS	SUS
3	Exercer atividades operacionais sem a realização da Análise Prevencionista de Risco (APR), ou com falha grave no seu preenchimento exceto as atividades relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga	Média	AE	SUS	SUS	DEM
4	Não utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), exceto os relacionados ao risco elétrico, queda ou espaço confinado	Média	AE	SUS	SUS	DEM
5	Não utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI), exceto os relacionados ao risco elétrico ou queda ou espaço confinado	Média	AE	SUS	SUS	DEM
6	Deixar de reportar, imediatamente, ao líder imediato, qualquer ocorrência ou ocultar fatos nos relatos dos acidentes	Média	AE	SUS	SUS	DEM
7	Executar atividades operacionais, utilizando celular particular, adornos pessoais ou fumando	Média	AE	SUS	SUS	DEM
8	Utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI) com teste dielétrico vencido ou com equipamento danificado	Grave	SUS	SUS	DEM	-
9	Utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) com teste dielétrico vencido ou com equipamento danificado, relacionado ao risco elétrico	Grave	SUS	SUS	DEM	-
10	Deixar de supervisionar a atividade, não exercendo o papel de guardião da vida ou deixar de observar as orientações do guardião da vida, expondo-se a risco grave e iminente	Grave	SUS	SUS	DEM	-
11	Não utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) relacionado ao risco elétrico, queda ou espaço confinado	Grave	SUS	SUS	DEM	-
12	Deixar de cumprir as normas e os procedimentos durante as atividades operacionais exceto os relacionados ao risco elétrico, altura e movimentação de carga e a legislação vigente	Grave	SUS	SUS	DEM	-
13	Deixar de sinalizar a rede elétrica com a placa de sinalização conforme procedimento	Grave	SUS	SUS	DEM	-

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 7 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--------------------

14	Executar atividades operacionais em área de risco, sem a autorização formal, conforme procedimento	Grave	SUS	SUS	DEM	-
15	Não utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI) relacionado ao risco elétrico, queda ou espaço confinado	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-
16	Realizar atividades em instalações elétricas, sem a devida autorização do Centro de Operação, conforme normativo	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-
17	Reenergizar a rede em serviços programados sem a devida liberação do responsável ou equipe que esteja autorizada pelo Centro de Operação na rede em campo, conforme procedimentos e normativos	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-
18	Deixar de cumprir as normas e os procedimentos durante as atividades operacionais relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-
19	Exercer atividade operacionais sem a realização da Análise Prevencionista de Risco – APR, ou com falha grave no seu preenchimento durante as atividades operacionais relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-
20	Deixar de executar os passos de segurança TESTE ou ATERRE na realização das atividades em instalações elétricas desenergizadas, conforme procedimentos	Gravíssima	SUS1	DEM	-	-


LEGENDA DE NÍVEIS DE GRAVIDADE

LEVE	Possibilidade de acidente sem afastamento
MÉDIA	Possibilidade de acidente com afastamento
GRAVE	Possibilidade de acidente com graves consequências
GRAVÍSSIMA	Possibilidade de acidente fatal
AE:	Advertência escrita
SUS:	Suspensão de 01 até 09 dias (1º desvio: suspensão de 01 a 03 dias; 2º desvio: suspensão de 04 a 05 dias; 3º desvio ou mais: suspensão de 06 a 09 dias)
SUS 1:	Suspensão de 10 dias
DEM:	Demissão (podendo ser avaliada a demissão por justa causa)

Em caso de ocorrência de um conjunto de desvios no mesmo ato faltoso, será aplicada uma única penalidade, considerando aquela de natureza mais grave.

Nas hipóteses de ato faltoso decorrentes de não observância dos Padrões de Segurança do Trabalho, a reincidência será considerada quando estiver no mesmo nível de gravidade.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 8 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

Medidas Disciplinares decorrentes da não observância de padrões de segurança do trabalho não se aplicam aos colaboradores da CPFL Transmissão.

6.6 Orientação para aplicação de medidas disciplinares

6.6.1 Apuração da falta cometida pelo colaborador

A apuração deve ser realizada sempre que for necessário elucidar ou apurar indícios de ato faltoso ou quando não estiver evidenciado o responsável pela falta.

Finalizada a apuração do ato faltoso, estando devidamente identificado o colaborador envolvido, se cabível, será aplicada imediatamente a medida disciplinar adequada.

A apuração deve ser concluída em tempo célere, tendo em vista que a inércia do empregador poderá caracterizar perdão tácito da falta cometida pelo colaborador.

6.6.2 Aplicação da medida disciplinar

A aplicação de medida disciplinar deve ser realizada pessoalmente pelo gestor imediato ou hierarquicamente superior, detentor de alçada para tal, com a devida fundamentação dos motivos que a ensejaram e orientação para evitar eventuais reincidências.

A aplicação da medida disciplinar deve ocorrer em local reservado, para garantia do sigilo e de modo a evitar todo e qualquer tipo de exposição do colaborador.

Havendo recusa do colaborador em assinar a carta de advertência ou suspensão, devem ser colhidas assinaturas de 02 (duas) testemunhas, que atestarão a recusa do colaborador em assinar a carta de advertência ou suspensão. Estas testemunhas devem ser alertadas a manter sigilo sobre o assunto, de modo a evitar todo e qualquer tipo de exposição.

Especificamente no caso de suspensão, os efeitos da sua aplicação devem ocorrer no primeiro dia útil de trabalho subsequente ao dia da aplicação da medida disciplinar e a contagem se dará em **dias corridos**.

Para ciência do(a) colaborador(a) advertido(a) ou suspenso(a), o gestor imediato deve entregar a cópia da advertência ou suspensão aplicada, assinada.


6.6.3 Registro e arquivamento

Após assinatura dos envolvidos, a carta de advertência escrita ou de suspensão deverá ser encaminhada à Gerência de Serviços de RH e Processos – SSH, através de chamado no **Portal de Serviços > Recursos Humanos > Controle de Frequência > Advertência, Elogio e Suspensão**, para registro no histórico funcional do colaborador, arquivamento e processamento dos descontos em folha de pagamento no caso de suspensão disciplinar.

A via original do documento deve ser enviada ao SSH, via malote.

Em caso de advertência verbal, a aplicação deve ser registrada pelo gestor imediato através de chamado no **Portal de Serviços > Recursos Humanos > Controle de Frequência > Advertência, Elogio e Suspensão**.

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 9 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	--------------------

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

6.7 Diretrizes sobre o ressarcimento de danos materiais causados pelo colaborador

Os danos causados pelo colaborador em caso de dolo (ação ou omissão voluntária) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia) devem ser ressarcidos à empresa, respeitados os seguintes critérios:

6.7.1 Apuração de dolo ou culpa

Para que seja possível o ressarcimento do dano em favor da empresa, é necessária a apuração dos fatos, que deverá ser realizada pelo gestor imediato, com envolvimento de equipe designada especificamente para esta finalidade, devendo ser integrada pelos colaboradores envolvidos.

Em caso de dano causado em veículos, deverão ser envolvidos representantes da CIPA, da Gerência de Saúde e Segurança do Trabalho e da Gerência de Frota.

Durante a apuração do dano, o gestor imediato deverá elaborar a **Complementação de Informações Obrigatórias para Ressarcimento de Danos Materiais** (ANEXO III), coletando a assinatura de todos os envolvidos.

Ao término das apurações do fato, e do respectivo relatório, sendo evidenciada a culpa ou dolo do colaborador, o gestor imediato deverá lhe apresentar o termo (ANEXO IV), para que conceda a autorização do desconto em folha de pagamento.


6.7.2 Limites para desconto em folha de pagamento

Uma vez apurados os fatos e constatado o dolo ou a culpa do colaborador, será realizado, em folha, desconto para ressarcimento do prejuízo causado. Desconto esse que ficará limitado a uma importância mensal equivalente a 10% (dez por cento) do salário líquido do colaborador, podendo esse valor ser dividido em até 12 (doze) doze parcelas mensais de igual valor.

Se, dentro desse período de até 12 (doze) meses, o montante descontado não for suficiente para cobrir o valor do prejuízo, a empresa, por liberalidade, deixará de cobrar a diferença restante do colaborador.

O valor do desconto para cobrir o prejuízo, além da limitação da parcela mensal em 10% (dez) do salário líquido do colaborador, o total de descontos no mês não poderá exceder a 30% (trinta por cento) da margem consignável do seu salário, sendo que a consulta à margem para desconto em folha será realizada pelo gestor imediato, via chamado, pelo **Portal de Serviços Compartilhados > Recursos Humanos > Folha de Pagamento > Folha de Pagamento**

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 10 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

1. Preencher as informações do colaborador (matrícula, nome, telefone e empresa)
2. Sua dúvida é sobre? Folha de Pagamento
3. Sua dúvida é sobre? Pagamento Mensal (dia 30)
4. Descrição da dúvida: "Solicito consultar a margem consignável do salário do colaborador para desconto de ressarcimento de danos".

O gestor imediato apresentará ao colaborador o termo do ANEXO IV, para que este autorize o desconto em folha de pagamento. Confirmada a viabilidade do desconto, de acordo com os limites contidos nesta norma, a SSH procederá com o desconto.

Na impossibilidade de ser realizado o desconto, por não atendimento das condições contidas nesta norma (citadas anteriormente), a SSH comunicará o gestor imediato sobre o momento da inclusão do desconto no prazo máximo de 05 (cinco) anos contados da data da autorização do desconto em folha de pagamento.

Se o valor do dano for de até 10% (dez por cento) do salário líquido nominal acrescido dos adicionais fixos, o desconto em folha de pagamento, a título de ressarcimento à empresa, será processado em parcela única, respeitados os limites legais.

A inclusão do desconto em folha será registrada pelo gestor imediato, através de chamado pelo **Portal de Serviços Compartilhados > Recursos Humanos > RH Corporativo áreas ADM > Lançamentos de Folha de Pagamento/ Descontos.**

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o valor do prejuízo causado pelo dano será integralmente compensado, respeitados os limites legais.


O ressarcimento dos danos materiais causados pelo colaborador não anula a possibilidade de aplicação da medida disciplinar correspondente.

Tratamento de Dados Pessoais

A área de Recursos Humanos do Grupo CPFL, incluindo a CPFL Pessoas, trata os dados pessoais dos colaboradores mediante consentimento e com a finalidade de cumprimento de obrigações legais e/ou regulatórias, utilizando-se desses dados para processamento de informações relacionados aos processos de Recursos Humanos, em conformidade com a legislação vigente nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Para governança dos tratamentos, quaisquer eventos que possam colocar em risco a privacidade dos dados pessoais serão imediatamente comunicados aos colaboradores titulares dos dados.


N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 11 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

7. CONTROLE DE REGISTROS

Identificação	Armazenamento e Preservação	Proteção (acesso)	Recuperação e uso	Retenção	Disposição
Advertência Disciplinar	Prontuário do colaborador	Restrição de acesso	Por colaborador	Permanente	Arquivo inativo
Comunicação de suspensão disciplinar	Prontuário do colaborador	Restrição de acesso	Por colaborador	Permanente	Arquivo inativo
Complementação de Informações Obrigatórias para Ressarcimento de Danos Materiais	Prontuário do Colaborador	Restrição de acesso	Por colaborador	Permanente	Arquivo inativo
Autorização de Ressarcimento de Danos Causados Pelo Colaborador	Prontuário do Colaborador	Restrição de acesso	Por colaborador	Permanente	Arquivo inativo

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 12 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	--------------------------------------	-----------------------------------	------------------------

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

8. ANEXOS

Anexo I – Modelo de Advertência Disciplinar

(Cidade, dia, mês e ano)

Prezado colaborador
(Nome do colaborador)

(Matrícula)

Tendo em vista a apuração realizada quanto aos fatos ocorridos em ____/____/____, em que foram constatadas condutas (descrever brevemente a conduta/fato), por você praticada, descumprindo assim (citar o descumprimento), infração esta passível de aplicação de medida disciplinar nos termos da Norma Interna nº 17.055, motivo pelo qual vimos aplicar-lhe a presente **ADVERTÊNCIA**.

A reincidência em faltas similares, ou outras de qualquer natureza, que violem as obrigações do contrato de trabalho, legislação em vigor ou nas normas e orientações internas da empresa, poderão acarretar na aplicação de penalidade disciplinar mais severa, inclusive a justa causa, dependendo da gravidade da falta.

Atenciosamente,


Gestor imediato do colaborador

Ciente:

Colaborador
Matrícula:

c.c. Prontuário do colaborador

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 13 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

Anexo II – Modelo de Comunicação de Suspensão Disciplinar

(Cidade, dia, mês e ano)

Prezado colaborador
(Nome do colaborador)

(Matrícula)

Tendo em vista a apuração realizada quanto aos fatos ocorridos em __/__/__, em que foram constatadas condutas (descrever brevemente a conduta/fato) por você praticada descumprindo assim (citar o descumprimento) infração esta passível de aplicação de medida disciplinar, nos termos da Norma Interna nº 17.055, motivo pelo qual vimos aplicar-lhe a presente **SUSPENSÃO DE __ (.....) DIA(S).**

Portanto, informamos que a punição deverá ser cumprida a partir do dia __/__/__, devendo retornar ao trabalho no dia __/__/__.

A reincidência em faltas similares, ou outras de qualquer natureza, que violem as obrigações do contrato de trabalho, legislação em vigor ou nas normas e orientações internas da empresa, poderão acarretar na aplicação de penalidade disciplinar mais severa, inclusive a justa causa.

Atenciosamente,


Gestor imediato do colaborador

Ciente:

Colaborador
Matrícula:


c.c. Prontuário do colaborador

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 14 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento	
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS	
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos	

Anexo III - Complementação de Informações Obrigatórias para Ressarcimento de Danos Materiais

Ocorrência		
Data:	Hora:	
Endereço:		
Tipo Local:		
Envolvidos		
Nome:	CPF:	Matrícula:
Empresa:	Área:	
Local:		
Depoimento:		
Nome:	CPF:	Matrícula:
Empresa:	Área:	
Local:		
Depoimento:		
Informações adicionais		
Causas analisadas:		
Ações corretivas:		
Conclusão		
Local:	Data:	
Participantes da análise		
Nome:	Matrícula:	Área:
Cargo:	Assinatura:	

 <p>CPFL ENERGIA Uso Interno</p>	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

Anexo IV – Modelo de Autorização de Ressarcimento de Danos Causados Pelo Colaborador

Cidade, (DIA) de (MÊS) de (ANO).

Ref. Ressarcimento de Danos conforme Norma Interna nº 17055

Eu, (nome do colaborador), (matrícula), colaborador desta empresa, autorizo a CPFL a efetuar o desconto em folha de pagamento, do valor correspondente aos danos materiais por mim causados, conforme relatório de apuração anexo.

Conforme estabelecido na norma acima mencionada, o desconto deverá ser realizado em meus vencimentos mensais, no valor total de R\$ _____ (por extenso), divididos em _____ parcelas mensais e sucessivas de R\$ _____ (por extenso), a partir de (MÊS/ANO).

Atenciosamente,


Colaborador
Matrícula

Ciente:

Gestor imediato do colaborador

c.c. Prontuário do colaborador

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 16 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

	Tipo de Documento: Procedimento
	Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS
	Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

9. REGISTRO DE ALTERAÇÕES

9.1 Colaboradores

Empresa	Área	Nome
CPFL Paulista	PGT	Marcellus Guilherme Ferreira Santana
CPFL Piratininga	PGT	Tereza Brandini Rodrigues Costa Barroso

9.2 Alterações

Versão Anterior	Data da Versão Anterior	Alterações em relação à Versão Anterior
1.3	23/04/2018	7.1 Alteração de “Relatório de apuração de danos materiais” para “Complementação de informações obrigatórias para ressarcimento de danos materiais”.
1.4	10/06/2019	<p>Formatação do documento, conforme atualização da norma 0</p> <p>Inclusão dos itens 3.4. Canal de denúncias (“Canal de Ética”) e 3.5. Procedência do ato faltoso</p> <p>4. Documentos de Referência - inclusão de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho</p> <p>5.1 Inclusão da responsabilidade do gestor imediato: (...) registrar chamado para consulta da margem para desconto em folha de pagamentos do colaborador</p> <p>Alteração do subitem “Suspensão” no item 6.2.</p> <p>Medidas Disciplinares Passíveis de Aplicação:</p> <p>. A aplicação desta medida implica no afastamento não remunerado do trabalho por período variável de 01 (um) a 10 (dez) dias, conforme a gravidade e/ou reincidência do ato faltoso.</p> <p>. A contagem dos dias de suspensão se dará em dias corridos.</p> <p>. O início da contagem dos dias de suspensão deverá ocorrer no dia útil de trabalho subsequente ao da aplicação da medida disciplinar.</p> <p>Inclusão do item 6.4. Histórico disciplinar para fins de reincidência</p> <p>Alteração do subitem 6.5.2: (...) deverá obrigatoriamente ser submetida à análise da Secretaria Executiva do Comitê de Ética.</p> <p>Alteração do subitem 6.7.2: Inclusão dos caminhos dos chamados para consulta à margem e inclusão de descontos</p>

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 17 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

Tipo de Documento: Procedimento

Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS

Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

		<p>Alteração na tabela de gradação de medidas disciplinares decorrentes da não observância de Padrões de Segurança do Trabalho:</p> <p>Item 3 - Exercer atividades operacionais sem a realização da Análise Prevencionista de Risco (APR), ou com falha grave no seu preenchimento exceto as atividades relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga</p> <p>Item 4 - Não utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), exceto os relacionados ao risco elétrico, queda ou espaço confinado</p> <p>Item 5 - Não utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI), exceto os relacionados ao risco elétrico ou queda ou espaço confinado</p> <p>Item 6 - Deixar de reportar, imediatamente, ao líder imediato, qualquer ocorrência ou ocultar fatos nos relatos dos acidentes</p> <p>Item 8 - Utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI) com teste dielétrico vencido ou com equipamento danificado – Grave – SUS – SUS – DEM</p> <p>Item 9 - Utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) com teste dielétrico vencido ou com equipamento danificado, relacionado ao risco elétrico – Grave – SUS – SUS – DEM</p> <p>Item 10 - Deixar de supervisionar a atividade, não exercendo o papel de guardião da vida ou deixar de observar as orientações do guardião da vida, expondo-se a risco grave e iminente</p> <p>Item 11 - Não utilizar Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) relacionado ao risco elétrico, queda ou espaço confinado</p> <p>Item 12 - Deixar de cumprir as normas e os procedimentos durante as atividades operacionais exceto os relacionados ao risco elétrico, altura e movimentação de carga e a legislação vigente</p> <p>Item 14 - Executar atividades operacionais em área de risco, sem a autorização formal, conforme procedimento</p> <p>Item 15 - Não utilizar Equipamento de Proteção Individual (EPI) relacionado ao risco elétrico, queda ou espaço confinado</p> <p>Item 17 - Reenergizar a rede em serviços programados sem a devida liberação do responsável ou equipe que esteja autorizada pelo Centro de Operação na rede em campo, conforme procedimentos e normativos – Gravíssima – SUS1 – DEM</p> <p>Item 18 - Deixar de cumprir as normas e os procedimentos durante as atividades operacionais</p>
--	--	--

N.Documento:
17055

Categoria:
Tático

Versão:
8.0

Aprovado por:
Monica Vohs de
Lima

Data
Publicação:
21/12/2023

Página:
18 de
20

Tipo de Documento: Procedimento

Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS

Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

		<p>relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga – Gravíssima – SUS1 – DEM</p> <p>Item 19 - Exercer atividade operacionais sem a realização da Análise Prevencionista de Risco – APR, ou com falha grave no seu preenchimento durante as atividades operacionais relacionadas ao risco elétrico, altura e movimentação de carga – Gravíssima – SUS1 – DEM</p> <p>Item 20 - Deixar de executar os passos de segurança TESTE ou ATERRE na realização das atividades em instalações elétricas desenergizadas, conforme procedimentos</p> <p>Alteração na legenda da tabela: DEM - Demissão (podendo ser avaliada a demissão por justa causa)</p> <p>Alteração no subitem 6.7.2: (...) A consulta da margem para desconto em folha deverá ser realizada pelo gestor imediato via chamado (inclusão do caminho do chamado). (...) em caso de impossibilidade de desconto em razão do comprometimento da margem consignável em folha de pagamento, a CPFL Pessoas enviará ao gestor imediato termo de autorização para desconto futuro.</p> <p>Inclusão do item 7. Controle de Registros</p> <p>Alteração do Anexo I: Prezado Colaborador</p> <p>Tendo em vista a apuração realizada quanto aos fatos ocorridos em __/__/__, em que foram constatadas condutas (descrever brevemente a conduta/fato), por você praticada, descumprindo assim (citar o descumprimento), infração esta passível de aplicação de medida disciplinar, nos termos da Norma Interna nº 17.055, motivo pelo qual vimos aplicar-lhe a presente ADVERTÊNCIA.</p> <p>Alteração do Anexo II: Prezado Colaborador,</p> <p>Tendo em vista a apuração realizada quanto aos fatos ocorridos em __/__/__, em que foram constatadas condutas (descrever brevemente a conduta/fato), por você praticada descumprindo assim (citar o descumprimento) infração esta passível de aplicação de medida disciplinar, nos termos da Norma Interna nº 17.055, motivo pelo qual vimos aplicar-lhe a presente SUSPENSÃO DE __ (.....) DIA(S).</p> <p>Ajuste de texto no Anexo IV</p>
1.5	30/04/2021	<p>6.6.3 Registro e arquivamento</p> <p>Alteração do caminho do chamado</p>

N.Documento: 17055	Categoria: Tático	Versão: 8.0	Aprovado por: Monica Vohs de Lima	Data Publicação: 21/12/2023	Página: 19 de 20
-----------------------	----------------------	----------------	---	-----------------------------------	------------------------

Tipo de Documento: Procedimento

Área: PGT-COORDENACAO RELACOES TRABALHISTAS

Título do Documento: Medidas Disciplinares e Ressarcimento de Danos

		De: Portal de Serviços > Recursos Humanos > Cadastros - RH > Advertência, Elogio e Suspensão Para: Portal de Serviços > Recursos Humanos > Controle de Frequência > Advertência, Elogio e Suspensão
1.6	18/10/2021	6.5.1 Transgressão ao Código de Conduta Ética Inclusão de transgressão / violação à Política de Anticorrupção (GED 16027)
1.7	27/05/2022	Ajuste do parágrafo do âmbito de aplicação Ajuste das responsabilidades dos gestores Inclusão dos caminhos dos chamados nas responsabilidades dos gestores Inclusão da necessidade de entregar cópias de advertências ou suspensões para os colaboradores advertidos e suspensos Item 6.5.4 - Inclusão do parágrafo: Medidas Disciplinares decorrentes da não observância de padrões de segurança não se aplicam a CPFL Transmissão
1.8	09/09/2022	Medidas Disciplinares decorrentes da não observância de padrões de segurança do trabalho passam a ser aplicadas aos colaboradores da CPFL Transmissão.