



MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Procedimentos para aplicação de Penalidades

037.009.006.005

Sumário

1. Objetivos
2. Campo de aplicação
3. Referências
4. Definições
5. Siglas
6. Condições gerais
7. Procedimento para aplicação de Advertência por escrito, suspensão e demissão por justa causa
8. Acúmulo de Cargos
9. Rotinas administrativas para aplicação de penalidade
10. Considerações Finais
11. Responsabilidades
12. Anexos A, B, C e D (normativos)

*PALAVRAS-CHAVE: DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA,
PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS*

REVISÃO

SEÇÃO DO MANUAL

ELABORAÇÃO
DGP

VERIFICAÇÃO
DGP/AJU/GPR

APROVAÇÃO
RN Nº 8

DATA
14.05.2012

ASSINATURA/RUBRICA

PÁGINA
1/15

1. Objetivos

Esta Norma tem como objetivo normatizar os procedimentos a serem observados para a aplicação de penalidades aos empregados da Embrapa.

2. Campo de aplicação

Esta Norma se aplica a todas as Unidades da Embrapa.

3. Referências

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988;
Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.
Controladoria-Geral da União. Manual de Direito Disciplinar para Empresas Estatais.
Embrapa. Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012.

4. Definições

4.1 Abandono de emprego

Ausência voluntária do empregado ao trabalho, sem qualquer justificativa ou aviso, por mais de 30 (trinta) dias.

4.2 Ato lesivo da honra e boa fama

Calúnia, injúria ou difamação contra qualquer pessoa, no serviço, no local da empresa ou onde esta exerce suas atividades, de forma a conturbar o ambiente de trabalho, ou, ainda que fora da empresa, a esteja representando.

4.3 Ato de improbidade

Ato que revele violação de um dever legal, moral ou descumprimento proposital de obrigação contratual, que causa ou não dano patrimonial à Embrapa, a exemplo de atos de sabotagem, apropriação indébita, furto ou outro ato que revele desonestidade, abuso, fraude ou má-fé que demonstre a quebra da fidúcia contratual inerente ao contrato de trabalho.

4.4 Calúnia

Atribuir a alguém, falsamente, fato tido como crime.

4.5 Desídia

Falta culposa do empregado, ligada à negligência, que costuma se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, baixa produtividade ou produção imperfeita, etc), ou atos reiterados de menor gravidade. Excepcionalmente poderá ser configurada em um só ato culposo, cuja gravidade da conduta ou sua repercussão a justifiquem.

RUBRICA

PÁGINA

2/10

4.6 Difamação

Imputar a alguém um fato determinado lesivo a sua reputação social.

4.7 Embriaguez habitual

Estado do empregado, constante ou reiterado em um curto espaço de tempo, que, em razão do excesso de consumo de bebida alcoólica ou em função do uso de tóxicos ou entorpecentes, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência suas atribuições funcionais.

4.8 Jogos de azar

Jogos em que a sorte é preponderante, tais como carteados, corridas de cavalos, apostas pelo resultado de encontros esportivos, etc.

4.9 Incontinência de conduta

Comportamento do empregado que denote abuso ou desvio da sexualidade, ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, importando em desrespeito e desconsideração à sociedade, à empresa, aos companheiros de trabalho, colaboradores, e parceiros da empresa. Caracteriza-se pela vida desregrada, com a perda de respeitabilidade e bom conceito; comportamento desordenado em público, rixas e contendas habituais. Exemplos: Prática, em serviço, de gestos, palavras e atos obscenos contra qualquer pessoa, uso do e-mail corporativo para enviar material pornográfico, assédio sexual.

4.10 Indisciplina

Desobediência a normas e ordens gerais da Embrapa, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados. Exemplo: descumprimento de obrigação prevista em Lei, Decreto, Resolução, Regulamento, Deliberação, Memorando-Circular, contrato de trabalho, etc.

4.11 Injúria

Ofensa ao sentimento de dignidade pessoal, por exemplo, um xingamento.

4.12 Insubordinação

Desobediência a normas e ordens pessoais dirigidas ao empregado ou pequeno grupo por seu superior hierárquico.

4.13 Mau procedimento

Ato que se caracteriza por excessos censuráveis no modo de falar e agir que denotem um comportamento pouco correto do empregado e que, por sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo empregatício, desde que o ato não se enquadre nas outras hipóteses que autorizem a Empresa a rescindir o contrato de trabalho do empregado por justa causa.

4.14 Negociação habitual

Prática reiterada, por conta própria do empregado ou alheia, de atos negociais sem

RUBRICA

PÁGINA

3/15

permissão da Embrapa e que constituem ato de concorrência à Empresa ou prejudicial ao serviço.

4.15 Segredo

Todo o fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da Empresa ou por expressa previsão legal, não possa ou deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo, moral ou material, remoto, imediato ou provável à Embrapa.

5. Siglas, símbolos e abreviaturas

AJU	-	Assessoria Jurídica
DGP	-	Departamento de Gestão de Pessoas
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
Embrapa	-	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
SGP	-	Setor de Gestão de Pessoas
UC(s)	-	Unidade(s) Central (is) da Embrapa
UD(s)	-	Unidade(s) Descentralizada(s) da Embrapa

6. Condições gerais

6.1 Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pela Embrapa:

- a) ato de improbidade (art. 482, alínea “a”, da CLT);
- b) incontinência de conduta (art. 482, alínea “b”, da CLT);
- c) mau procedimento (art. 482, alínea “b”, da CLT);
- d) negociação habitual (art. 482, alínea “c”, da CLT);
- e) condenação criminal transitada em julgado (art. 482, alínea “d”, da CLT);
- f) desídia no desempenho das atribuições pelo empregado (art. 482, alínea “e”, da CLT);
- g) embriaguez habitual ou em serviço (art. 482, alínea “f”, da CLT);
- h) violação de segredo da Empresa (art. 482, alínea “g”, da CLT);
- i) ato de indisciplina (art. 482, alínea “h”, da CLT);
- j) ato de insubordinação (art. 482, alínea “h”, da CLT);
- k) abandono de emprego (art. 482, alínea “i”, da CLT);
- l) ato lesivo da honra ou de boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (art. 482, alínea “j”, da CLT);

- m) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra a Empresa e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (art. 482, alínea “k”, da CLT);
- n) prática constante de jogos de azar (art. 482, alínea “l”, da CLT);
- o) prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de ato atentatório à Segurança Nacional (art. 482, parágrafo único, da CLT);
- p) recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (art. 158, II, b, da CLT).

6.1.1 As condutas faltosas devem ser enquadradas nas hipóteses prevista na seção 6.1 para aplicação de qualquer das penalidades.

6.1.2 As hipóteses apontadas nas alíneas “b” e “c” da seção 6.1 podem caracterizar-se tanto em serviço como fora dele, conforme influam na compatibilidade do empregado com sua função.

6.1.3 Configura-se a hipótese prevista na alínea “e” da seção 6.1 caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

6.1.4 A hipótese prevista na alínea “f” da seção 6.1, via de regra, se configura pela repetição de faltas de menor gravidade, sendo habitualmente punida de forma gradual. Em casos excepcionais, a gravidade da conduta e sua repercussão podem tipificar essa falta disciplinar em um único ato.

6.1.5 Para a tipificação da falta prevista na alínea “h” da seção 6.1 é desnecessário que o assunto, ato ou fato seja declarado como segredo, bastando que assim possa ser deduzido em razão das particularidades que o envolvam.

6.1.6 Para tipificação da falta prevista na alínea “n” da seção 6.1 é desnecessário que sua prática em serviço seja habitual, bastando uma única vez.

6.1.7 A hipótese prevista na alínea g poderá ser afastada se houver diagnóstico clínico atestando que o empregado está acometido por alcoolismo ou toxicomania.

6.1.8 Não se aplica o disposto na subseção 6.1.7 nos seguintes casos:

- a) recusa pelo empregado em participar de Programa de Recuperação de Dependentes, da empresa ou de outra instituição;
- b) abandono do tratamento;
- c) ser desligado pelo esgotamento dos meios para recuperação de acordo com os critérios definidos pela instituição ou programa.

6.2 As penas passíveis de serem aplicadas são:

- a) advertência verbal;
- b) advertência escrita;
- c) suspensão;
- d) demissão por justa causa.

6.3 A advertência verbal será aplicada pelo superior imediato, de forma reservada, sem ser objeto de comunicação escrita.

6.4 A advertência escrita e suspensão serão aplicadas pelo Chefe da Unidade na qual o empregado estiver lotado.

6.5 A decisão quanto à demissão do empregado caberá:

- a) ao Diretor-Executivo de Administração e Finanças, para os ocupantes de cargos cujo requisito mínimo de escolaridade seja o curso superior completo;
- b) ao Chefe da Unidade na qual o empregado estiver lotado, para os ocupantes dos demais cargos.

6.6 No caso de ausência ou impedimento legal das autoridades mencionadas na seção 6.3, 6.4 e 6.5, a competência estende-se ao respectivo substituto eventual, formalmente designado.

6.7 A suspensão do empregado não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos.

7. Procedimento para aplicação de advertência por escrito, suspensão e demissão por justa causa

7.1 Verificada uma situação que possa caracterizar uma das faltas enumeradas na seção 6.1 desta Norma, o superior imediato deverá adotar medidas para obtenção das informações necessárias com o fim de esclarecer a situação fática.

7.1.1 Caso a informação sobre a falta seja identificada em sindicância, caberá à Comissão consignar o fato em seu relatório conclusivo e remetê-lo à autoridade que a constituiu para proceder conforme estabelecido na seção 7.5 desta Norma.

7.2 Quando o superior imediato estiver diretamente envolvido com o fato, os levantamentos pertinentes devem ser realizados pela chefia imediatamente superior.

7.3 Efetuados os levantamentos pertinentes, facultada a colheita de informações em outros setores, o superior imediato do empregado elaborará nota técnica, e a remeterá à autoridade competente, indicada nas seções 6.4 e 6.5.

7.4 A autoridade competente, a fim de orientar sua decisão, poderá solicitar parecer da AJU.

RUBRICA

PÁGINA

6/15

7.5 A autoridade competente, entendendo que o conjunto de documentos e informações apresentados indicam a existência dos indícios da prática de falta disciplinar (seção 6.1 desta Norma), deverá providenciar a notificação do interessado para audiência escrita, na forma do anexo A.

7.5.1 O Chefe da Unidade poderá delegar ao Chefe Adjunto de Administração a notificação do interessado.

7.6 Quando não houver elementos suficientes que indiquem com clareza o(s) empregado(s) responsável(is) e a conduta faltosa, poderá ser instaurado procedimento de sindicância pelo Chefe da Unidade, na forma estabelecida em norma própria.

7.7 O interessado disporá do prazo de 8 dias, contados a partir do recebimento da notificação, para apresentar suas justificativas e considerações, facultando-lhe juntar a documentação que julgar pertinente.

7.7.1 Havendo recusa do interessado em apor o ciente na cópia da notificação, esta deve ser entregue e o fato deverá ser atestado na 2ª via da comunicação, colhendo-se a assinatura de duas testemunhas.

7.8 Recebida a resposta do interessado, poderá a autoridade competente encaminhá-la para análise da AJU.

7.9 Ao analisar a resposta do interessado ou decorrido o prazo sem manifestação do empregado, a autoridade competente decidirá, no prazo de 8 dias, de modo fundamentado e por escrito, indicando pelo menos:

- a) enquadramento da conduta na(s) falta(s) disciplinar(es) prevista(s) na seção 6.1 desta Norma;
- b) a gravidade da conduta;
- c) o dolo (se a conduta foi intencional ou assumiu o risco de produzir a resultado) ou a culpa (negligência, imprudência ou imperícia);
- d) histórico funcional do empregado;
- e) relação entre a punição e a falta cometida;
- f) penalidade a ser aplicada.

7.10 A decisão será comunicada ao empregado na forma dos anexos B, C e D, facultando-se ao empregado a interposição dos recursos.

7.10.1 Havendo recusa do interessado em apor o ciente na cópia da notificação, esta deve ser entregue e o fato deverá ser atestado na 2ª via da comunicação, colhendo-se a assinatura de duas testemunhas.

7.11 Da decisão que determinar a aplicação de penalidade caberá pedido de revisão.

7.11.1 O recurso será feito por escrito, no prazo máximo de 8 dias, contado a partir do recebimento da notificação, facultado ao interessado juntar os documentos que julgar convenientes.

7.11.2 O pedido de revisão, para as penalidades de advertência escrita e suspensão, será dirigido ao Diretor-Executivo de Administração e Finanças e protocolado perante o Chefe da Unidade.

7.11.3 O pedido de revisão, em caso de demissão por justa causa, será dirigido ao Diretor-Presidente da Embrapa, protocolado perante o Chefe da Unidade ou Diretor-Executivo de Administração e Finanças.

7.11.4 O Chefe da Unidade ou Diretor-Executivo de Administração e Finanças encaminhará os autos à decisão do Diretor-Presidente.

7.11.5 Para auxiliar na análise dos recursos, poderá a autoridade competente encaminhá-lo para exame da AJU.

7.11.6 Ao analisar o recurso do interessado, a autoridade competente decidirá, no prazo de 8 dias, de modo fundamentado e por escrito.

7.12 A Decisão e o julgamento fora do prazo não implicam nulidade do processo.

7.13 A decisão do recurso será encaminhada ao DGP ou SGP para a execução das rotinas administrativas referentes à aplicação da penalidade.

7.14 Caso o empregado não interponha o recurso definido na seção 7.11 desta Norma, os autos serão encaminhados ao DGP ou SGP para a execução das rotinas administrativas referentes à aplicação da penalidade.

7.15 Quando o empregado, nos termos da legislação vigente, for detentor de estabilidade passível de ajuizamento de Inquérito para apuração de falta grave e a penalidade a ser imposta seja a demissão por justa causa, a decisão do recurso ou a decisão que transcorreu sem recurso será encaminhada à AJU para a execução dos procedimentos referentes ao ajuizamento da ação.

8. Acúmulo de Cargos

8.1 Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

8.2 A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do

Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

8.3 A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

8.4 Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade competente, antes de aplicar eventual penalidade, notificará o empregado, por intermédio do DGP ou SGP, para apresentar opção no prazo de dez dias, contados da notificação.

8.5 Caso o empregado opte, até o último dia do prazo para resposta, pelo cargo ou emprego diverso da Embrapa, configurará sua boa-fé, hipótese em que será extinto o procedimento, considerando-se a opção do empregado como pedido de demissão do cargo ou função que ocupa nesta Empresa.

8.6 Na hipótese de optar pelo cargo da Embrapa, até o último dia de prazo para resposta, deve o empregado comprovar a esta Empresa o pedido de exoneração ou demissão do outro cargo.

8.7 Não apresentando a opção, configura-se a má-fé, incidindo no procedimento para aplicação de demissão por justa causa, por ato de improbidade.

8.8 O DGP e o SGP devem encaminhar cópia do procedimento à outra entidade com a qual o empregado tem vínculo.

9. Rotinas administrativas para aplicação de penalidade

9.1 A advertência por Escrito será imposta através de “Memorando Interno”, reservado, emitido em duas vias e contendo sucinta exposição dos fatos que geraram a punição.

9.1.1 O empregado dará seu “ciente” na segunda via do Memorando que deverá ser remetido, para registro e arquivo, ao DGP ou ao SGP.

9.2 A suspensão será anotada na ficha de registro do empregado e arquivada na pasta funcional.

9.3 O registro das punições e os procedimentos de desligamento só serão efetivados pelo DGP e SGP depois de proferida decisão no recurso ou transcorrido o prazo sem a interposição deste.

9.4 A data da demissão será a da decisão proferida no recurso, ou, caso não tenha sido interposto, da data da notificação da decisão.

10. Considerações Finais

10.1 A autoridade competente poderá, analisadas as circunstâncias do caso, decidir pela não aplicação de penalidade, aplicação de advertência verbal, advertência escrita, suspensão do contrato de trabalho, ou demissão por justa causa.

10.2 Quando a penalidade a ser imposta for atribuição de outra autoridade, deve-se encaminhar os levantamentos efetuados para decisão da autoridade competente, com a sugestão de penalidade.

10.3 Será responsabilizado o superior que deixar, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo, ou aplicar-lhe penalidade branda em razão da falta cometida, ou, quando lhe falte competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente.

10.4 O Superior imediato será responsabilizado pelos prejuízos, porventura advindos para a Embrapa, decorrentes do não cumprimento da presente Norma.

10.5 Para contagem dos prazos definidos nesta Norma, excluem-se da contagem o dia do começo e incluem-se o do vencimento.

10.6 Quando o vencimento do prazo cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes da hora normal, considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil subsequente.

10.7 É assegurado ao empregado o direito de conhecer do processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, podendo extrair cópias dos documentos que o acompanham mediante ressarcimento das despesas correspondentes.

10.8 Quando a infração estiver capitulada como crime, cópia do procedimento será remetida ao Ministério Público para instauração da ação penal.

11. Responsabilidades

11.1 Do Diretor-Presidente:

- a) decidir os pedidos de revisão interpostos contra decisões proferidas pelo Diretor-Executivo de Administração e Finanças e pelo Chefe de Unidade Central ou Descentralizada quanto à aplicação de penalidade de demissão por justa causa;
- b) observar os prazos definidos nesta Norma.

11.2 Do Diretor-executivo de Administração e Finanças

- a) decidir sobre a caracterização das faltas tipificadas na seção 6.1 desta Norma em relação aos empregados ocupantes dos cargos cujo requisito mínimo de escolaridade seja o curso superior completo a ser passível de aplicação da penalidade de demissão por justa causa;

RUBRICA

PÁGINA

10/15

- b) decidir os pedidos de revisão interpostos contra decisões proferidas pelo Chefe de Unidade Central ou Descentralizada quanto à aplicação de penalidade de advertência escrita e suspensão;
- c) observar os prazos definidos nesta Norma.

11.3 Do Chefe de Unidade:

- a) decidir sobre a caracterização das faltas tipificadas na seção 6.1 desta Norma em relação aos empregados ocupantes dos cargos que não tenham como requisito mínimo de escolaridade o curso superior completo, quanto à aplicação de penalidade de demissão por justa causa;
- b) decidir sobre a caracterização das faltas tipificadas na seção 6.1 desta Norma passíveis de aplicação de penalidade de advertência escrita e suspensão;
- c) observar os prazos definidos nesta Norma.

11.4 Do superior imediato:

- a) decidir sobre a caracterização da(s) falta(s) tipificada(s) na seção 6.1 desta Norma ser passível de aplicação de advertência verbal.
- b) efetuar os levantamentos pertinentes com vistas à obtenção de informações necessárias para o esclarecimento de situação fática que possa caracterizar uma das faltas indicadas na seção 6.1 desta Norma;
- c) elaborar nota técnica para subsidiar a decisão da autoridade competente, nos termos da seção 7.3 desta Norma.

11.5 Da AJU:

- a) emitir parecer jurídico acerca das situações que lhe forem submetidas pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Executivo de Administração e Fianças e pelo Chefe de Unidade Central ou Descentralizada;
- b) observar os prazos definidos nesta Norma.

11.6 Do DGP/SGP

- a) efetuar os procedimentos administrativos de rotina referentes à rescisão do contrato de trabalho do empregado em face das decisões proferidas no âmbito desta Norma.



MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Procedimentos para aplicação de Penalidades

037.009.006.005

Anexo A (Normativo)

Minuta de Notificação do Empregado para Audiência

M.nº

Local e data

Ao (À) Senhor (a)

Embrapa _____

Em virtude da conduta de Vossa Senhoria de _____, foi determinada a sua AUDIÊNCIA escrita, para que, no prazo de 8 (oito) dias, apresente justificativas em relação aos fatos, condutas e ou conclusões abaixo discriminados:

- a) _____ [descrição sumária do fato 1] _____;
- b) _____ [descrição sumária do fato 2, se for o caso] _____;
- c) em consequência da conduta referida na alínea supra:
 - c.1) ter praticado falta grave de _____ prevista na alínea __ da seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005 e no art. _____, alínea __, da CLT;

Atenciosamente,

(Assinatura)

(NOME)

(Cargo)

Recebi em __/__/____

Testemunhas:

Nome: _____
CPF: _____

Nome: _____
CPF: _____

RUBRICA

PÁGINA

12/15



MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Procedimentos para aplicação de Penalidades

037.009.006.005

Anexo B (Normativo)

Minuta de Notificação de Advertência por escrito

M.nº

Local e Data

Ao (À) Senhor (a)

Embrapa _____

Após exame de sua manifestação, apresentada em __ de _____ de __ 20 __, em face da audiência promovida por meio do memorando _____, de __ de _____ de 20 __, em consequência de conduta faltosa constatada na documentação que forma o procedimento administrativo registrado sob o Protocolo Embrapa/_____ n. _____, ficou identificada a prática da falta de _____ prevista na alínea __ da seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005 e no art. __ __ __, alínea __, da CLT, razão pela qual recebe neste ato advertência, conforme decisão anexa.

Fica, ainda, ciente de que a reincidência em condutas iguais, similares, ou que de qualquer forma conflitem com as normas legais e da empresa, sujeitará V.Sa. a outras penalidades mais graves, podendo, inclusive, ensejar a aplicação de penalidade de demissão por Justa Causa previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005.

(Assinatura)

(NOME)

(Cargo)

Recebi em __ / __ / ____.

Testemunhas:

RUBRICA

PÁGINA

13/15



MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Procedimentos para aplicação de Penalidades

037.009.006.005

Nome:
CPF:

Nome:
CPF:

Anexo C (Normativo)

Minuta de Notificação de Suspensão

M.nº

Local e Data

Ao (À) Senhor (a)

Embrapa _____

Após exame de sua manifestação, apresentada em __ de _____ de __ 20__ , em face da audiência promovida por meio do memorando _____, de __ de _____ de 20__ , em consequência de conduta faltosa constatada na documentação que forma o procedimento administrativo registrado sob o Protocolo Embrapa/_____ n. _____ , ficou identificada a prática da falta de _____ prevista na alínea __ da seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005 e no art. _____, alínea __, da CLT, razão pela qual recebe neste ato a pena de suspensão disciplinar, por (.....) dias (especificar o número de dias de suspensão que não pode ser superior a 30 dias) a partir desta data, conforme decisão anexa.

Fica, ainda, ciente de que a reincidência em condutas iguais, similares, ou que de qualquer forma conflitem com as normas legais e da empresa, sujeitará V.Sa. a outras penalidades mais graves, podendo, inclusive, ensejar a aplicação de penalidade de demissão por Justa Causa com base nas hipóteses previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005.

(Assinatura)

(NOME)

(Cargo)

Recebi em __/__/____.

RUBRICA

PÁGINA

14/15



MANUAL DE NORMAS DA EMBRAPA

TÍTULO: Procedimentos para aplicação de Penalidades

037.009.006.005

Testemunhas:

Nome:
CPF:

Nome:
CPF:

Anexo D (Normativo)
Minuta de Notificação de Demissão

M.nº

Local e Data

Ao (À) Senhor (a)

Embrapa _____

Após exame de sua manifestação, apresentada em __ de _____ de 20__ , em face da audiência promovida por meio do memorando _____, de __ de _____ de 20__ , em consequência de conduta faltosa constatada na documentação constante do procedimento administrativo registrado sob o Protocolo Embrapa/_____ n. _____ , ficou identificada a prática da falta grave de _____ prevista na alínea __ da seção 6.1 da Norma n. 037.009.006.005 e no art. _____, alínea __, da CLT, razão pela qual seu contrato de trabalho será rescindido, conforme decisão anexa.

Atenciosamente,

(Assinatura)

(NOME)

(Cargo)

Recebi em __/__/____.

Testemunhas:

Nome:
CPF:

Nome:
CPF:

RUBRICA

PÁGINA

15/15