Regulamento Disciplinar

2ª Revisão

Vigente a partir de 03/julho/2023

1. DISPOSIÇÕES GERAIS

Revisado na 26ª Reunião da Diretoria Executiva - REDIR, realizada no dia 3 de julho de 2023 (Versão 3). Início da vigência em 3 de julho de 2023.

2. OBJETIVO

Este Regulamento tem por objetivo estabelecer os procedimentos para a tomada de decisão, envolvendo medidas disciplinares decorrentes de violações ao Código de Conduta e Integridade, ao descumprimento de leis, normas, políticas e demais procedimentos internos.

O ambiente de negócios e as relações humanas são bastante dinâmicos, sendo assim, poderão ser identificadas situações que não estejam descritas neste regulamento ou na tabela de classificação de medida disciplinar e matriz de responsabilidades.

Nesse caso, os questionamentos e as sugestões deverão ser compartilhados com a liderança imediata, que buscará o posicionamento oficial da Companhia junto à Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance, para elaborar orientações que passarão a fazer parte deste documento.

3. PRINCÍPIOS PARA APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

As medidas disciplinares devem ser aplicadas de forma imediata a constatação da falta realizada pelo empregado, adotando o critério do bom senso para análise quanto a gravidade do ato cometido e proporcionalidade na penalidade aplicada ao empregado, considerando:

- Imediata: aplicação imediata da medida disciplinar, sob risco de perdão tácito.
- Gravidade: análise da gravidade para não configurar abuso de poder.
- Proporcionalidade: a medida disciplinar deve ser proporcional ao ato faltoso cometido, consideradas as circunstâncias agravantes e atenuantes, de acordo com o histórico do empregado constante em sua ficha funcional, medidas disciplinares eventualmente já aplicadas e as avaliações de desempenho.

Caso a aplicação de eventual medida disciplinar dependa de procedimento visando apuração, considerar-se-á, para efeitos de imediatidade, a abertura do procedimento de apuração junto ao Núcleo de Compliance, Comitê de Conduta ou liderança imediata.

Cabe ao responsável pela apuração avaliar as circunstâncias da ocorrência da falta disciplinar, identificando com clareza a autoria e a responsabilidade, de forma sistemática, coerente e imparcial.

A aplicação de medida disciplinar deve ser feita, preferencialmente, em particular.

As omissões culposas ou dolosas na aplicação deste regulamento, por qualquer pessoa que tenha o dever de aplica-lo, implicam na abertura de procedimento de apuração interno pela área de compliance e posterior envio ao Comitê de Conduta.

3.1 Das Medidas Disciplinares

São consideradas medidas disciplinares aplicáveis em casos de violações ao Código de Conduta e Integridade, e ao descumprimento de leis, normas, políticas e demais procedimentos internos:

Orientação: medida disciplinar de caráter educativo, aplicada com objetivo de alertar o empregado quanto a infração cometida. Deve ser aplicada em casos que o fato não tenha interferido na rotina da empresa.

Advertência: medida disciplinar de caráter orientativo e punitivo, de acordo com as reincidências ou como primeira medida, conforme a gravidade da infração disciplinar. Deve ser aplicada para que o empregado tome conhecimento da sua conduta indevida e das implicações que podem advir em caso de reincidência.

Suspensão: medida disciplinar de caráter orientativo e punitivo, devendo ser aplicada de acordo com as reincidências ou como primeira medida, conforme a gravidade do ato faltoso, com a perda proporcional de vencimentos.

Demissão: medida a ser aplicada quando verificado através de provas documentais e/ou testemunhais que o empregado cometeu falta gravíssima, por meio de procedimento disciplinar interno instaurado pelo Comitê de Conduta.

As medidas disciplinares orientação, advertência escrita e suspensão visam disciplinar e resgatar o comportamento do empregado, consoante à missão, visão e valores da Companhia.

3.2 Classificação de Medidas Disciplinares

As medidas deste regulamento possuem as seguintes classificações:

Educativa – Orientação

Leve – Advertência Escrita

Média – Suspensão de 3 a 10 dias

Grave – Suspensão de 11 a 29 dias

Gravíssima – Demissão

As medidas educativas, leves e médias são aplicadas pela liderança imediata quando constatada a inobservância ao Código de Conduta e Integridade e outros normativos a que esteja sujeito o empregado, orientando-se pela preservação da dignidade dos envolvidos, pela não retaliação, pela imparcialidade, razoabilidade e proporcionalidade.

As medidas disciplinares de classificação originária grave e gravíssima deverão ser precedidas de Procedimento Disciplinar Interno (PDI), conduzidas pelo Comitê de

Conduta, garantindo ampla defesa e contraditório, consoante ao Regimento Interno do Comitê de Conduta, exceto quando se enquadrar na classificação grave por motivo de reincidência, conforme tabela do item 3.3.

Quando a medida disciplinar for considerada grave por reincidência aplica-se o disposto na alínea C do item 4 deste Regulamento Disciplinar.

3.2.1 Agravantes e Atenuantes

A aplicação de medidas disciplinares respeita a sequência lógica de classificação, devendo ser consideradas as circunstâncias agravantes e atenuantes, de acordo com o histórico do empregado constante em sua ficha funcional, medidas disciplinares eventualmente já aplicadas e as avaliações de desempenho.

Sobre esta referência, são considerados agravadas as faltas cometidas por empregados com função gratificada e administradores, devendo ser aplicada a medida posterior à indicada na Tabela de Classificação de Medida Disciplinar (Anexo A).

Quanto às circunstâncias atenuantes, consideram-se aquelas que venham a diminuir ou minorar a dosimetria das medidas disciplinares e suas classificações. Assim, o peso de tais circunstâncias atenua a penalidade a ser aplicada, de modo que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do caso concreto. São exemplos de atenuantes em rol não taxativo:

a) falta de treinamento ou capacitação do empregado na área técnica relacionada ao descumprimento;

b) pouco tempo de serviço na área;

c) pouca prática nas atividades desempenhadas;

d) empregado recém-ingresso;

e) problemas de ordem pessoal devidamente justificados e que possam comprometer a rotina/desempenho profissional do empregado;

f) eventual precariedade de condições de infraestrutura física e operacional da empresa, capazes de dificultar o desempenho do empregado;

g) os obstáculos, as dificuldades reais do gestor na previsibilidade do resultado ou dano;

h) arrependimento posterior evidente;

i) confissão espontânea;

j) voluntariedade na reparação do dano causado;

k) ter o agente procurado, por espontânea vontade e com eficiência, evitar ou minorar o dano causado;

l) ter cometido o ato sob influência de violenta emoção;

m) histórico funcional ilibado.

A reincidência ocorre pela prática de nova conduta em desacordo com a legislação vigente, o Código de Conduta e Integridade e demais normas, políticas e procedimentos internos, cuja medida disciplinar respectiva será agravada, desde que as medidas disciplinares anteriormente aplicadas estejam dentro do prazo de efeito dos últimos 5 (cinco) anos do cometimento da infração mais recente.

Para efeitos deste regulamento serão consideradas as reincidências específica e genérica.

Será considerado como reincidência específica aquela em que o empregado reincide na mesma conduta, o que agravará a aplicação da penalidade prevista na forma do Item 3.3. Sendo a reincidência específica reiterada; a cada nova reincidência haverá o agravamento da medida disciplinar na forma do Item 3.3.

A reincidência genérica é aquela em que o empregado comete conduta faltosa diversa daquela anteriormente praticada, incidindo a Tabela de Reincidência de Classificação de Medidas constante do Item 3.3, sobre a infração mais recente.

3.3 Tabela de Reincidência de Classificação de Medidas

Na hipótese de reincidência, será aplicada a medida posterior, de acordo com o disposto na Tabela de Reincidência de Classificação de Medidas:

Educativa		Leve		Média		Grave		Gravíssima	
1ª	Orientação	--	--	--	--	--	--	--	--
2ª	Advertência Escrita	1ª	Advertência Escrita	--	--	--	--	--	--
3ª	Suspensão de 03 a 10 dias	2ª	Suspensão de 03 a 10 dias	1ª	Suspensão de 03 a 10 dias	--	--	--	--
4ª	Suspensão de 11 a 29 dias	3ª	Suspensão de 11 a 29 dias	2ª	Suspensão de 11 a 29 dias	1ª	Suspensão de 11 a 29 dias	--	--
5ª	Desligamento	4ª	Desligamento	3ª	Desligamento	2ª	Desligamento	1ª	Desligamento

A aplicação das medidas é gradual, da menor para maior, conforme reincidência ou como primeira medida, conforme a gravidade do ato estabelecida na tabela de classificação de medidas disciplinares.

4. PROCEDIMENTO PARA APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR

A. A aplicação da medida disciplinar compete à liderança imediata do empregado, salvo as medidas de competência da área de gestão de pessoas conforme Matriz de Responsabilidade, considerando os princípios estabelecidos neste Regulamento, a Tabela de Classificação de Medidas Disciplinares e a Tabela de Reincidências.

B. Caso a falta praticada pelo empregado não esteja especificada com clareza na Tabela de Aplicação de Medida Disciplinar, cabe a liderança imediata buscar posicionamento formal da Companhia junto à Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance.

C. Quando o ato faltoso se enquadrar originariamente nas categorias grave e gravíssima, cabe à liderança imediata encaminhar o processo ao Comitê de Conduta para abertura de Procedimento Disciplinar Interno, exceto quando se enquadrar na classificação grave por motivo de reincidência, aplicando-se o previsto na alínea A.

D. As medidas disciplinares (Suspensão de 11 a 29 dias e Demissão) provenientes de PDIs devem ser assinadas em conjunto pela GGPS e liderança imediata, sendo a demissão aplicada somente pela GGPS.

E. Aplicação de medida disciplinar deve ser realizada por escrito, em 02 vias, sendo uma da empresa e outra do empregado, conforme formulários estabelecidos no ANEXO C.

F. Caso o empregado se recuse a assinar o formulário, a liderança imediata deve acionar duas testemunhas para assinar o documento na presença do empregado que recebe a medida. Nesta condição as duas vias ficam arquivadas na empresa.

G. Todas as medidas disciplinares aplicadas aos empregados, inclusive a orientação, devem ser lançadas na ficha funcional do empregado.

4.1 Das infrações Ambientais

Quando o ato faltoso resultar em dano recuperável ou irrecuperável de médio ou alto impacto ambiental, a aplicação de medida disciplinar fica condicionada à análise prévia da Diretoria de Meio Ambiente e Ação Social.

Cabe à liderança imediata ou ao Comitê de Conduta, ao identificar uma possível violação à legislação ambiental, encaminhar o processo à Diretoria de Meio Ambiente e Ação Social.

A análise da situação pela Diretoria de Meio Ambiente e Ação Social consistirá na emissão de parecer técnico, circunstanciado e detalhado apontando as causas do

evento danoso, trazendo documentos e elementos que subsidiem os achados e indicando os eventualmente envolvidos.

A aplicação de medida disciplinar respeitará a graduação constante da tabela de classificação disciplinar e da matriz de responsabilidades, sendo até média o parecer técnico será remetido à liderança imediata do empregado faltoso, caso as condutas apuradas possam ser enquadradas como graves ou gravíssimas, caberá ao Comitê de Conduta proceder à abertura de Procedimento Disciplinar Interno e aplicar o seu Regimento Interno ao caso.

Nos casos de descumprimento de acordos ambientais, proceder conforme Anexo B – Procedimentos para descumprimento de acordos ambientais.

4.2 Da Responsabilização em Decorrência de Autuação de órgão de Controle

Quando de procedimento fiscalizatório, de controle social ou processo judicial ou administrativo, efetuados em sede de Órgãos de Controle (Tribunais de Contas, Ministério Público, Poder Judiciário, Administração Pública em geral), resultar condenação ou aplicação de penalidade para a Sanepar, deve a liderança da área respectiva encaminhar o caso ao Comitê de Conduta com relatório circunstanciado e detalhado apontando as causas da imposição da penalidade, indicando os eventualmente envolvidos e anexando a íntegra do processo administrativo ou judicial que tenha dado causa à responsabilização da Companhia, para fins de apuração de responsabilidades e aplicação da eventual medida disciplinar cabível àqueles identificados como causadores do evento que deu causa à penalização da Companhia.

A aplicação de medida disciplinar respeitará a graduação constante da tabela de classificação de medida disciplinar e da matriz de responsabilidades. Sendo de leve à média, o parecer técnico deve ser remetido à liderança imediata do empregado faltoso, caso as condutas apuradas possam ser enquadradas como grave ou gravíssima, caberá ao Comitê de Conduta proceder à abertura de Processo Disciplinar Interno e aplicar o seu Regimento Interno ao caso.

5. DOS EFEITOS

A infração cometida perde efeito após cinco anos da ocorrência para análise de reincidência, mantendo o histórico em ficha funcional com restrição de acesso, sendo observadas as seguintes considerações:

A. Ao receber aplicação de medida disciplinar de classificação leve e/ou média, o empregado não será elegível para participar de processo seletivo interno pelo período de dois anos a contar da data da aplicação.

B. Ao receber aplicação de medida disciplinar de classificação grave, o empregado não será elegível para participar de processo seletivo interno e

não poderá ser designado para funções gratificadas pelo período de cinco anos a contar da data da aplicação.

C. Os empregados com função gratificada que receberem aplicação de medida disciplinar de classificação grave, serão automaticamente destituídos, não podendo ser designados para qualquer função gratificada pelo período cinco anos.

6. ANEXOS

Os anexos indicados abaixo são parte integrante do presente Regulamento.

ANEXO A – Tabela de Classificação de Medida Disciplinar

ANEXO B – Procedimentos para descumprimento de acordo ambiental

ANEXO C – Formulários de Aplicação de Medida Disciplinar

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

A tabela de classificação de medida disciplinar e a matriz de responsabilidades, anexas a este regulamento, espelham orientação para imputação de medidas disciplinares em consequência do descumprimento da legislação vigente, do Código de Conduta e Integridade e de demais normas, políticas e procedimentos internos, podendo haver situações, atos e fatos nela não previstos, mas que demandem apuração e aplicação de medida disciplinar.

Este Regulamento Disciplinar e sua aplicação são imprescindíveis para efetividade do Programa de Integridade, da gestão da consequência, do Código de Conduta e Integridade e para cada vez mais trazer um ambiente de ética, integridade e honestidade na companhia, para tanto a colaboração de todos é fundamental no sentido de sempre evidenciar os atos por meio de documentos, atas de reunião, e-mails e realizar as avaliações de desempenho de forma criteriosa, técnica e profissional nos moldes do preconizado no normativo específico.

Dúvidas com relação à interpretação deste Regulamento devem ser esclarecidas junto a Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance da Sanepar.

8. HISTÓRICO

Regulamento Disciplinar				Versão	3
				Área Gestora	DAGRC
				Sigilo	Público Interno
Versão	**Data**	**Responsável**	**Aprovador**	**Descrição da Alteração**	
1	06/07/2020	Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance	Diretoria Executiva	Emissão Inicial	
2	21/03/2022	Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance	Diretoria Executiva	1ª Revisão do Regulamento Disciplinar	
3	03/07/2023	Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance	Diretoria Executiva	Ajuste do procedimento para aplicação de medida disciplinar proveniente de PDI, alteração da Tabela de Classificação de Medida Disciplinar (L12) e inclusão das faltas E7 e GV23, renumerando as demais.	

ANEXO A

Tabela de Classificação de Medidas Disciplinares

A Tabela de Classificação de Medidas Disciplinares está separada por temas, de acordo com as diretrizes descritas no Código de Conduta e Integridade da Companhia.

A liderança imediata deve analisar todas as situações e verificar se a ocorrência trata-se de reincidência. A respectiva medida disciplinar deve ser aplicada conforme sequência lógica de graduação, descrita na tabela:

Cód.	Relações no ambiente de trabalho	E	L	M	GR	GV
E1	Apresentação pessoal em desacordo com as orientações da Companhia					
E2	Falta de zelo ou não devolução de uniforme e/ou EPI					
E3	Deixar de utilizar de forma reiterada a identificação funcional					
E4	Utilizar correio eletrônico para atividade de interesse pessoal para benefício próprio ou de outra pessoa					
E5	Descumprir o horário de trabalho individualmente estabelecido para o empregado					
E6	Estender ou reduzir horário de trabalho sem autorização prévia da liderança imediata					
E7	Não registrar o ponto reiteradamente					
E8	Realizar as atividades e atribuições inadequadamente					
E9	Utilizar de maneira inadequada equipamentos, ferramentas, móveis, utensílios e materiais					
E10	Ser responsabilizado em processo administrativo por acidente de trânsito culposo, com veículo próprio ou locado					
E11	Incorrer em infração de trânsito nos termos da norma interna vigente					
E12	Não assinar ou não entregar documentos obrigatórios, termos e/ou declarações corporativos dentro do prazo estipulado pela Companhia					
E13	Não cumprimento de Programas Institucionais obrigatórios					
E14	Recusa de submeter-se a procedimentos corporativos de gestão específica da GGPS (ex: Treinamentos com convocação, Exames Periódicos, Atualização de Informações Cadastrais, Uso indevido de Benefícios em geral, etc)					
L1	Deixar de relatar intencionalmente qualquer violação ao Código de Conduta e Integridade e seu Regulamento Disciplinar					
L2	Recusar participar de programas institucionais					
L3	Desrespeitar os colegas ou qualquer pessoa vinculadas ao ambiente de trabalho					
L4	Desrespeitar ou realizar mau atendimento ao cliente					
L5	Faltar injustificadamente ao trabalho					
L6	Trocar de escala de trabalho sem prévia autorização da liderança imediata					
L7	Desenvolver atividades paralelas durante o horário de expediente					
L8	Deixar de prestar contas quando obrigado a fazê-lo					
L9	Deixar de comparecer ou ausentar-se injustificadamente de capacitações ou treinamentos programados para os quais tenha sido convocado pela empresa					
L10	Acessar indevidamente ou sem autorização áreas ou informações delimitadas pela Companhia, seja por normas, procedimentos ou instruções de trabalho					
L11	Dormir durante o horário de trabalho					
L12	Deixar de comparecer ou ausentar-se injustificadamente de audiências quando convocado na figura de preposto					
L13	Não utilizar EPI - Equipamento de Proteção Individual (baixo risco/impacto)					
M1	Não utilizar EPI - Equipamento de Proteção Individual (alto risco/impacto)					
M2	Utilizar ferramentas ou recursos da Companhia para fins pessoais ou de terceiros					
M3	Abandonar posto de trabalho sem justificativa					
M4	Não atender a escala de sobreaviso					
M5	Descumprir a legislação, códigos, manuais, normas, políticas, circulares e demais procedimentos internos					
M6	Utilizar veículo da Companhia para fins particulares ou não corporativos					
M7	Ameaçar ou coagir, moral ou fisicamente, qualquer pessoa					
M8	Recusar ou omitir-se na realização de atividades designadas compatíveis com a função ao qual foi contratado ou ao cargo que exerce na Companhia					
M9	Agir de modo insubordinado, recusando-se a executar atividade pertinente a função ou cargo, em desobediência ao superior hierárquico					
M10	Assinar documentos, termos e ou declarações corporativas sem a devida atribuição para tal					
GR1	Comercializar ingressos e/ou brindes cedidos ou a serem cedidos pela Companhia					
GR2	Consumir álcool nas dependências da Companhia em desacordo com o Código de Conduta e Integridade					
GR3	Estar sob o efeito de álcool e/ou drogas ilegais durante a jornada de trabalho					
GR4	Alterar, inserir ou fraudar a marcação do registro ponto para benefício próprio ou de outrem, quanto ao próprio registro ou de outro empregado					
GR5	Ser responsabilizado em processo administrativo por acidente de trânsito doloso, com veículo próprio ou locado					
GV1	Consumir drogas ilegais nas dependências da Companhia					
GV2	Praticar assédio moral e/ou sexual					
GV3	Abandonar emprego conforme legislação					
GV4	Desenvolver atividades político-partidárias durante o horário de expediente, inclusive em redes sociais e ambientes virtuais					
GV5	Portar armas ou objeto similar à arma					
GV6	Fazer declaração falsa, em especial exercer ação profissional com formação técnica ou acadêmica incompatível com o cargo ou função que ocupa oficialmente na Companhia, inserindo dados não verdadeiros em assinaturas eletrônicas, lista de presença e qualquer outro documento interno ou externo					
GV7	Violar direito fundamental de pessoa por motivo de discriminação de qualquer forma relativamente à etnia, raça, idade, gênero, cor, nacionalidade, credo, religião, orientação política, orientação sexual, incapacidade física ou mental e/ou qualquer outra classificação protegida pelo ordenamento jurídico brasileiro, em qualquer âmbito de esfera de proteção					
GV8	Solicitar ou usar indevidamente o vale-transporte conforme legislação					
GV9	Agredir, moral ou fisicamente, qualquer pessoa, causando ou não lesão corporal, dano material ou dano moral					
Cód.	**Relacionamento Externo**	**E**	**L**	**M**	**GR**	**GV**
M11	Fomentar, incitar e/ou contra argumentar, em ambientes físicos ou virtuais, publicações depreciativas sobre a Companhia, manchando a imagem e reputação da empresa					
M12	Manifestar-se em nome da Companhia, por meio da publicação de imagens, textos ou documentos relativos à Sanepar, sem atribuição ou autorização prévia para tal					
GR6	Associar ou usar a imagem/marca/prédios/estrutura da Companhia à situações ou pessoas em contexto político-partidário e eleitoral					
GR7	Associar ou usar a imagem, marca, prédios, estrutura, bens, sistemas e equipamentos da Companhia, inclusive em ambientes virtuais, de modo a associá-la, indevidamente ou sem autorização, a pessoas, grupos, partidos políticos, contextos político-partidários e eleitorais, declaração ou manifestação que de qualquer forma possa sequer sugerir a vinculação indevida da Sanepar ou que possa dar causa a prejuízo ou abalo institucional, reputacional ou financeiro à Companhia					
GR8	Expor, publicar ou divulgar sem autorização imagens da Sanepar ou de seus representantes (empregados no exercício de sua função), sua marca, prédios, ETA's , ETE's e demais ambientes físicos, de modo depreciativo ou gerando exposição inadequada ou exibição de informações sigilosas					
GR9	Praticar conduta tipificada no Código Penal estando identificado ou identificando-se como empregado da Sanepar ou valendo-se de ferramentas, veículos, sistemas da Companhia, inclusive em redes sociais/internet					
GR10	Utilizar-se de interações sociais para prática de ofensas, atos ilícitos, antiéticos ou contrários às condutas estabelecidas no Código de Conduta e Integridade					

Cód.	Integridade	E	L	M	GR	GV
GR11	Valer-se de posição na Companhia para solicitar, exigir, cobrar, obter ou oferecer vantagem ou promessa de vantagem, para si ou para outrem					
GV10	Gerar prejuízo para a Companhia por meio de corrupção/fraude					
GV11	Praticar furto, roubo ou apropriação indébita					
GV12	Aceitar, receber, solicitar ou dar, ainda que indiretamente, qualquer valor ou vantagem, a que título for, em espécie ou qualquer outro benefício, para realização de qualquer serviço ou prática de ato					
GV13	Fraudar medição ou avaliação em obras ou qualquer outro serviço/material					
GV14	Influenciar ou direcionar contratação de fornecedores					
GV15	Utilizar ou permitir a utilização da estrutura, bens, equipamentos, recursos e/ou materiais indevidamente para fins ilícitos, em especial prática de ato de corrupção ou fraude, conforme descrito em legislação					
GV16	Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato inerente ao cargo ou função, ou pratica-lo contra disposição expressa em lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal					
GV17	Utilizar de sua posição na Companhia para coagir colegas de trabalho, clientes ou terceiros					

Cód.	Presentes e Entretenimento	E	L	M	GR	GV
GR12	Aceitar brindes, presentes e/ou entretenimento fora dos limites estabelecidos pela Companhia					

Cód.	Informações da Companhia	E	L	M	GR	GV
L14	Retirar ou utilizar documentos da Companhia sem conhecimento ou autorização superior					
M13	Violar correspondências, documentos ou informações, sejam físicas ou digitais					
GR13	Revelar, tornar pública ou utilizar informações da Companhia sem prévia autorização formal					
GR14	Revelar senha com intuito de obter vantagem indevida ou utilizar senha indevidamente de outrem					
GR15	Ofender a honra da Companhia em qualquer ambiente ou nas redes sociais					
GV18	Fraudar boletins, registros, relatórios ou qualquer documento da Companhia					
GV19	Utilizar dos sistemas corporativos para benefício (vantagem) próprio ou de outrem					
GV20	Utilizar e/ou divulgar dados pessoais sem autorização					
GV21	Utilizar informação privilegiada, recebida em função de sua atividade, para obter qualquer benefício ou fornecê-la a terceiros					
GV22	Revelar, tornar pública ou utilizar informações sigilosas ou restritas da Companhia sem prévia autorização formal					
GV23	Dar causa, ainda que indiretamente, a invasão a sistemas, sequestro de dados ou vazamento de informações					

Cód.	Meio Ambiente	E	L	M	GR	GV
M14	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos recuperáveis ou irrecuperáveis de médio impacto ambiental					
GR16	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos recuperáveis ou irrecuperáveis de alto impacto ambiental					
GV24	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos irrecuperáveis de alto impacto ambiental					

Legenda

E	Educativa
L	Leve
M	Média
GR	Grave
GV	Gravíssima

ANEXO A

Matriz de Responsabilidade

A Matriz de Responsabilidade apresenta a classificação da medida sendo Educativa (E), Leve (L), Média (M), Grave (GR) e Gravíssima (GV), assim como, o responsável pela apuração e pela aplicação da medida.

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE

Nº	CONDUTA	CATEGORIA	CLASSIFICAÇÃO	APURAÇÃO	APLICAÇÃO IMEDIATA
E1	Apresentação pessoal em desacordo com as orientações da Companhia	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E2	Falta de zelo ou não devolução de uniforme e/ou EPI	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E3	Deixar de utilizar de forma reiterada a identificação funcional	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E4	Utilizar correio eletrônico para atividade de interesse pessoal para benefício próprio ou de outra pessoa	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E5	Descumprir o horário de trabalho individualmente estabelecido para o empregado	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E6	Estender ou reduzir horário de trabalho sem autorização prévia da liderança imediata	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E7	Não registrar o ponto reiteradamente	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E8	Realizar as atividades e atribuições inadequadamente	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E9	Utilizar de maneira inadequada equipamentos, ferramentas, móveis, utensílios e materiais	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E10	Ser responsabilizado em processo administrativo por acidente de trânsito culposo, com veículo próprio ou locado	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E11	Incorrer em infração de trânsito nos termos da norma interna vigente	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
E12	Não assinar ou não entregar documentos obrigatórios, termos e/ou declarações corporativos dentro do prazo estipulado pela Companhia	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	GGPS	GGPS
E13	Não cumprimento de Programas Institucionais obrigatórios	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	GGPS	GGPS
E14	Recusa de submeter-se a procedimentos corporativos de gestão específica da GGPS (ex: Treinamentos com convocação, Exames Periódicos, Atualização de Informações Cadastrais, Uso indevido de E	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	E	GGPS	GGPS
L1	Deixar de relatar intencionalmente qualquer violação ao Código de Conduta e Integridade e seu Regulamento Disciplinar	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L2	Recusar participar de programas institucionais	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L3	Desrespeitar os colegas ou qualquer pessoa vinculadas ao ambiente de trabalho	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L4	Desrespeitar ou realizar mau atendimento ao cliente	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L5	Faltar injustificadamente ao trabalho	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L6	Trocar de escala de trabalho sem prévia autorização da liderança imediata	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L7	Desenvolver atividades paralelas durante o horário de expediente	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L8	Deixar de prestar contas quando obrigado a fazê-lo	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L9	Deixar de comparecer ou ausentar-se injustificadamente de capacitações ou treinamentos programados para os quais tenha sido convocado pela empresa	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L10	Acessar indevidamente ou sem autorização áreas ou informações delimitadas pela Companhia, seja por normas, procedimentos ou instruções de trabalho	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L11	Dormir durante o horário de trabalho	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L12	Deixar de comparecer ou ausentar-se injustificadamente de audiências quando convocado na figura de preposto	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L13	Não utilizar EPI - Equipamento de Proteção Individual (baixo risco/impacto)	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
L14	Retirar ou utilizar documentos da Companhia sem conhecimento ou autorização superior	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	L	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M1	Não utilizar EPI - Equipamento de Proteção Individual (alto risco/impacto)	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M2	Utilizar ferramentas ou recursos da Companhia para fins pessoais ou de terceiros	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M3	Abandonar posto de trabalho sem justificativa	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M4	Não atender a escala de sobreaviso	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M5	Descumprir a legislação, códigos, manuais, normas, políticas, circulares e demais procedimentos internos	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M6	Utilizar veículo da Companhia para fins particulares ou não corporativos	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M7	Ameaçar ou coagir, moral ou fisicamente, qualquer pessoa	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M8	Recusar ou omitir-se na realização de atividades designadas compatíveis com a função ao qual foi contratado ou ao cargo que exerce na Companhia	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M9	Agir de modo insubordinado, recusando-se a executar atividade pertinente a função ou cargo, em desobediência ao superior hierárquico	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M10	Assinar documentos, termos e ou declarações corporativas sem a devida atribuição para tal	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M11	Fomentar, incitar e/ou contra argumentar, em ambientes físicos ou virtuais, publicações depreciativas sobre a Companhia, manchando a imagem e reputação da empresa	RELACIONAMENTO EXTERNO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M12	Manifestar-se em nome da Companhia, por meio da publicação de imagens, textos ou documentos relativos à Sanepar, sem atribuição ou autorização prévia para tal	RELACIONAMENTO EXTERNO	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M13	Violar correspondências, documentos ou informações, sejam físicas ou digitais	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
M14	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos recuperáveis ou irrecuperáveis de médio impacto ambiental	MEIO AMBIENTE	M	LIDERANÇA IMEDIATA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR1	Comercializar ingressos e/ou brindes cedidos ou a serem cedidos pela Companhia	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR2	Consumir álcool nas dependências da Companhia em desacordo com o Código de Conduta e Integridade	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR3	Estar sob o efeito de álcool e/ou drogas ilegais durante a jornada de trabalho	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR4	Alterar, inserir ou fraudar a marcação do registro ponto para benefício próprio ou de outrem, quanto ao próprio registro ou de outro empregado	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR5	Ser responsabilizado em processo administrativo por acidente de trânsito doloso, com veículo próprio ou locado	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR6	Associar ou usar a imagem/marca/prédios/estrutura da Companhia à situações ou pessoas em contexto político-partidário e eleitoral	RELACIONAMENTO EXTERNO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR7	Associar ou usar a imagem, marca, prédios, estrutura, bens, sistemas e equipamentos da Companhia, inclusive em ambientes virtuais, de modo a associá-la, indevidamente ou sem autorização, a pessoas, grupos, partidos políticos, contextos político-partidários e eleitorais, declaração ou manifestação que de qualquer forma possa sequer sugerir a vinculação indevida da Sanepar ou que possa dar causa a prejuízo ou abalo institucional, reputacional ou financeiro à Companhia	RELACIONAMENTO EXTERNO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR8	Expor, publicar ou divulgar sem autorização imagens da Sanepar ou de seus representantes (empregados no exercício de sua função), sua marca, prédios, ETA's , ETE's e demais ambientes físicos, de modo depreciativo ou gerando exposição inadequada ou exibição de informações sigilosas	RELACIONAMENTO EXTERNO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR9	Praticar conduta tipificada no Código Penal estando identificado ou identificando-se como empregado da Sanepar ou valendo-se de ferramentas, veículos, sistemas da Companhia, inclusive em redes sociais/internet	RELACIONAMENTO EXTERNO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR10	Utilizar-se de interações sociais para prática de ofensas, atos ilícitos, antiéticos ou contrários às condutas estabelecidas no Código de Conduta e Integridade	RELACIONAMENTO EXTERNO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR11	Valer-se de posição na Companhia para solicitar, exigir, cobrar, obter ou oferecer vantagem ou promessa de vantagem, para si ou para outrem	INTEGRIDADE	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR12	Aceitar brindes, presentes e/ou entretenimento fora dos limites estabelecidos pela Companhia	PRESENTES E ENTRETENIMENTO	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR13	Revelar, tornar pública ou utilizar informações da Companhia sem prévia autorização formal	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR14	Revelar senha com intuito de obter vantagem indevida ou utilizar senha indevidamente de outrem	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR15	Ofender a honra da Companhia em qualquer ambiente ou nas redes sociais	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GR16	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos recuperáveis ou irrecuperáveis de alto impacto ambiental	MEIO AMBIENTE	GR	COMITÊ DE CONDUTA	LIDERANÇA IMEDIATA
GV1	Consumir drogas ilegais nas dependências da Companhia	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV2	Praticar assédio moral e/ou sexual	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV3	Abandonar emprego conforme legislação	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV4	Desenvolver atividades político-partidárias durante o horário de expediente, inclusive em redes sociais e ambientes virtuais	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV5	Portar armas ou objeto similar à arma	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV6	Fazer declaração falsa, em especial exercer ação profissional com formação técnica ou acadêmica incompatível com o cargo ou função que ocupa oficialmente na Companhia, inserindo dados não verdadeiros em assinaturas eletrônicas, lista de presença e qualquer outro documento interno ou externo	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV7	Violar direito fundamental de pessoa por motivo de discriminação de qualquer forma relativamente à etnia, raça, idade, gênero, cor, nacionalidade, credo, religião, orientação política, orientação sexual, incapacidade física ou mental e/ou qualquer outra classificação protegida pelo ordenamento jurídico brasileiro, em qualquer âmbito de esfera de proteção	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV8	Solicitar ou usar indevidamente o vale-transporte conforme legislação	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV9	Agredir, moral ou fisicamente, qualquer pessoa, causando ou não lesão corporal, dano material ou dano moral	RELAÇÕES NO AMBIENTE TRABALHO	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV10	Gerar prejuízo para a Companhia por meio de corrupção/fraude	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV11	Praticar furto, roubo ou apropriação indébita	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV12	Aceitar, receber, solicitar ou dar, ainda que indiretamente, qualquer valor ou vantagem, a que título for, em espécie ou qualquer outro benefício, para realização de qualquer serviço ou prática de ato	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV13	Fraudar medição ou avaliação em obras ou qualquer outro serviço/material	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV14	Influenciar ou direcionar contratação de fornecedores	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV15	Utilizar ou permitir a utilização da estrutura, bens, equipamentos, recursos e/ou materiais indevidamente para fins ilícitos, em especial prática de ato de corrupção ou fraude, conforme descrito em legislação	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV16	Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato inerente ao cargo ou função, ou pratica-lo contra disposição expressa em lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV17	Utilizar de sua posição na Companhia para coagir colegas de trabalho, clientes ou terceiros	INTEGRIDADE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV18	Fraudar boletins, registros, relatórios ou qualquer documento da Companhia	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV19	Utilizar dos sistemas corporativos para benefício (vantagem) próprio ou de outrem	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV20	Utilizar e/ou divulgar dados pessoais sem autorização	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV21	Utilizar informação privilegiada, recebida em função de sua atividade, para obter qualquer benefício ou fornecê-la a terceiros	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV22	Revelar, tornar pública ou utilizar informações sigilosas ou restritas da Companhia sem prévia autorização formal	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV23	Dar causa, ainda que indiretamente, a invasão a sistemas, sequestro de dados ou vazamento de informações	INFORMAÇÕES DA COMPANHIA	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS
GV24	Descumprir a legislação ambiental vigente ou acordos ambientais firmados de modo a gerar danos irrecuperáveis de alto impacto ambiental	MEIO AMBIENTE	GV	COMITÊ DE CONDUTA	GGPS

ANEXO B

Procedimentos para descumprimento de acordo ambiental

1. DEFINIÇÃO

Considera-se acordo ambiental, para fins deste Regulamento Disciplinar, todo e qualquer documento firmado, de forma bilateral, entre empregado e a Companhia e ou entre empregado e entes externos visando o cumprimento de obrigações e a assunção de responsabilidades.

2. PROCEDIMENTOS

- Na ocorrência de possível descumprimento do acordo ambiental, a área que identificar o fato deve formalizar à Diretoria de Meio Ambiente e Ação Social, a qual, se manifestará sobre:
    - Houve descumprimento da legislação ambiental, com explicitação do requisito legal associado;
    - Determinar o dano ocorrido, se recuperável ou irrecuperável e o nível do impacto, se médio ou alto.
- A Diretoria de Meio Ambiente e Ação Social deverá encaminhar o processo para a Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance, a qual indicará, por meio de Resolução firmada pela diretoria, comissão de apuração técnica.
- A comissão deverá ser composta por três empregados pertencentes ao quadro de pessoal efetivo da Companhia, sendo um relator e dois membros dotados de capacidade técnica afeta ao processo e isento de conflito de interesses.
- A comissão terá por atribuição analisar o processo de descumprimento de acordo ambiental, identificar responsáveis, por culpa ou dolo, por ação e ou omissão, dentro das atribuições dos envolvidos e manifestar-se em parecer técnico.
- Após manifestação da comissão, a Diretoria Adjunta de Governança, Riscos e Compliance, identificada a necessidade de aplicação de sanção, verificando a Tabela de Classificação de Medida Disciplinar encaminhará o processo à instância competente para aplicação de sanção conforme Regulamento Disciplinar, item 3.2 Classificação de Medidas Disciplinares.

ANEXO C

Formulários

Estes são os modelos de formulários que devem ser utilizados para aplicação de medida disciplinar. A medida deve ser realizada por escrito, em 02 vias, sendo uma da empresa e outra do empregado.

INF. nº _____/20___

Curitiba, ____ de _____ de 20___

Orientação

Sr(a).
Lotação: _____
Matrícula: _____

Orientamos para que V.Sª proceda adequadamente quanto às recomendações e instruções da Sanepar, tendo em vista **_____ (escrever o motivo que originou a carta).**
Chamamos sua atenção para que reformule seus atos, cumpra com suas obrigações e observe as exigências que se fazem necessárias.

Pedimos confirmar o recebimento desta mediante o seu ciente na cópia.

_____
Assinatura e nome Gerente

Ciente Empregado(a):_____

Data: ___/___/___

INF. nº _____/20___

Curitiba, ____ de _____ de 20___

Advertência

Sr(a). _____

Lotação: _____

Matrícula: _____

Tomamos conhecimento da sua transgressão às Normas da Sanepar, por _____ **(MOTIVO),** ocasionando prejuízos para a Companhia.

Chamamos sua atenção para que reformule seus atos, cumpra com suas obrigações e observe as exigências que se fazem necessárias, caso contrário seremos mais enérgicos e ficará prejudicada sua permanência na SANEPAR.

Pedimos confirmar o recebimento desta mediante o seu ciente na cópia.

_____
Assinatura e nome Gerente

Ciente Empregado(a) :_____

Data: ___/___/___

INF. nº _____/20___

Curitiba, ... de ..... de 20___

Suspensão

Sr(a). _____

Lotação: _____

Matrícula: _____

Tomamos conhecimento de sua transgressão às Normas da SANEPAR, por _____ **(MOTIVO).**

Sendo esta atitude considerada MÉDIA/GRAVE, deliberamos SUSPENDÊ-LO de suas atividades por ___ dias consecutivos a partir de ___/___/____, devendo retornar às suas atividades no dia ___/___/____.

Chamamos sua atenção para que reformule seus atos, cumpra com suas obrigações e observe as exigências que se fazem necessárias, caso contrário seremos mais enérgicos e ficará prejudicada sua permanência na SANEPAR.

Pedimos confirmar o recebimento desta mediante o ciente na cópia.

_____
Assinatura e nome Gerente

Ciente Empregado(a):_____

Data: ____/____/____