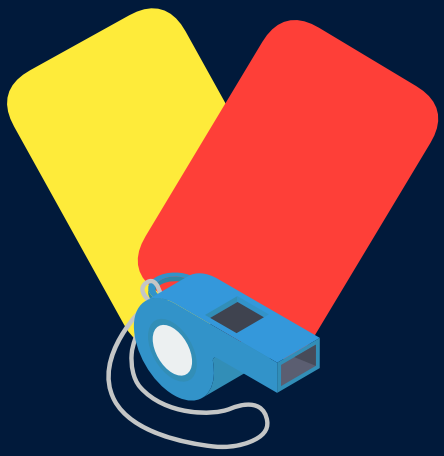


FALTA DISCIPLINAR

À luz dos Tribunais Regionais do Trabalho

AMAZUL
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A.

Corregedoria
2023

SUMÁRIO

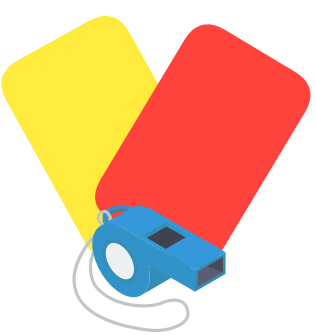
1. Introdução
2. Ato de improbidade
3. Incontinência de conduta ou mau procedimento
4. Negociação habitual sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa ou for prejudicial ao serviço
5. Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena
6. Desídia no desempenho das respectivas funções
7. Embriaguez habitual ou em serviço
8. Violação de segredo da empresa
9. Ato de indisciplina ou de insubordinação
10. Ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas físicas praticados no serviço
11. Abandono de emprego
12. Prática constante de jogos de azar
13. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado
14. Capítulo XIII do Regulamento de Pessoal da AMAZUL

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece no artigo 482 as faltas praticadas pelo empregado que são consideradas graves, inclusive, para a rescisão do contrato de trabalho.

O Regulamento de Pessoal da AMAZUL também elenca nos artigos 44 a 47 os deveres e proibições para os integrantes do seu quadro de pessoal.

Como medida de prevenção, a Corregedoria elaborou este e-book com a finalidade de indicar, por meio de exemplos, algumas dessas faltas reconhecidas pelos Tribunais do Trabalho.



ATO DE IMPROBIDADE

São atos de desonestidade, abuso, fraude ou má-fé. *(TRTSP – processo nº 10005885620195020482)*

A prática de **ato de improbidade** se caracteriza quando o empregado viola um dever geral de conduta ou age de forma desonesta em relação ao empregador ou a terceiros, cometendo um ato comissivo ou omissivo que provoca o rompimento instantâneo do vínculo de confiança peculiar ao contrato de trabalho. *(TRTMG – processo nº 0010280-75.2019.5.03.0092)*

Exemplo: Uso irregular do vale-transporte. Comprovado que o reclamante aderiu ao benefício do **vale-transporte** e o utilizou irregularmente, pois também se deslocava de motocicleta no percurso residência-trabalho e vice-versa, é cabível a dispensa

por **justa causa** por ato de **improbidade**. Recurso desprovido. *(TRT 24ª Região – processo nº 00001879420125240001)*

Apresentar atestado médico falso.
Apresentação de um único **atestado médico falso.** Conduta grave e suficiente para romper a fidúcia contratual. *(TRT 2ª Região – processo nº 10001082420225020466)*

Caracteriza ato de improbidade o comparecimento em festa durante período de afastamento do trabalho por atestado médico. *(TRT 4ª Região – processo nº 0020196-57.2020.5.04.0291)*

Uso de e-mail corporativo para fins particulares.
Difamação da empresa e seus sócios. Ato de improbidade. Justa causa. Possibilidade. *(TRT 1ª Região – processo nº 00113681420155010006)*

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO

Incontinência de conduta é expressão reservada pela doutrina e pela jurisprudência para referir-se a um desvio de comportamento sexual do empregado, como obscenidades, pornografia, pedofilia, voyerismo, vida desregrada e acesso contínuo a sites pornográficos na internet.

Mau procedimento é a mais ampla das justas causas. Linguagem chula entre colegas, especialmente na frente de crianças, mulheres ou idosos, em ambiente cortês, palavrões, fofoca, brincadeiras perigosas ou de mau gosto e bisbilhotice da vida alheia configuram **mau procedimento.**

Em tese, todo comportamento do empregado que se desvie do padrão médio de normalidade é uma forma de mau procedimento. *(TRTRJ – processo nº 0143300-38.2009.5.01.0006)*

Exemplo: acesso indevido à "internet", inclusive a sítio considerado impróprio. *(TRT – 4ª Região – processo nº 0001729-33.2010.5.04.0662)*

A **incontinência** revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gesto. *(TRT – 7ª Região – processo nº 0000356-47.2016.5.07.0023)*

Qualquer comportamento que evidencie a quebra do decoro, respeito ou a falta de compostura por parte do empregado, capaz de prejudicar o ambiente de trabalho. *(TRT – 7ª Região – processo nº 00013425720185070014)*

Utilizar as redes sociais eletrônicas (Instagram) com conteúdo negativo a seu empregador. *(TRT 19ª Região – processo nº 0000755-43.2020.5.19.0010)*

O uso de ferramenta do trabalho, de maneira imprópria e reiterada, incorre em incontinência de conduta ou em mau procedimento. *(TRT 13ª Região – processo nº 0174200-75.2013.5.13.0023)*

NEGOCIAÇÃO HABITUAL SEM PERMISSÃO DO EMPREGADOR E QUANDO CONSTITUIR ATO DE CONCORRÊNCIA À EMPRESA OU FOR PREJUDICIAL AO SERVIÇO

O empregado que, durante a vigência do contrato de trabalho, empreende negociação habitual, no mesmo ramo de atividades do seu empregador, interferindo nos negócios, por desvio de clientela, pratica ato de concorrência desleal à empresa para a qual trabalha, o que autoriza a rescisão do seu contrato de trabalho, por justa causa. *(TRT 15ª Região – processo nº 0010214-04.2013.5.15.0147)*

Exemplo: Estabelecer e criar pessoa jurídica do mesmo ramo de sua empregadora. *(TRT 3ª Região – processo nº 0010631-25.2019.5.03.0132)*

Explorar o mesmo ramo de atividade do empregador é praticar ato de concorrência. *(TRT 13ª Região – processo nº 0000119-38.2021.5.13.0001)*

CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO, PASSADA EM JULGADO, CASO NÃO TENHA HAVIDO SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DA PENA

O art. 482, d, da CLT tipifica como **justa causa** para ensejar a rescisão contratual "a **condenação criminal** do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena". Não é necessário que os fatos que determinaram a condenação criminal sejam relacionados com a prestação de trabalho, mas a impossibilidade de continuidade na execução do contrato, em virtude da privação de liberdade do empregado, justifica a resolução contratual. *(TRT 3ª Região – processo nº 0133100-98.2009.5.03.0043)*

A condenação criminal que constitui justa causa para o rompimento do vínculo empregatício é aquela que implica cumprimento de pena em regime fechado, vale dizer que impede a continuidade física da prestação de trabalho. *(TRT 4ª Região – processo nº 0020871-95.2018.5.04.0030)*

DESÍDIA NO DESEMPENHO DAS RESPECTIVAS FUNÇÕES

A justa causa por desídia remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é, portanto, a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais, com a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, de modo a autorizar a resolução culposa do contrato. *(TRT 1ª Região – processo nº 01002092420205010001)*

Exemplo: Faltas injustificadas, quando reiteradas e habituais, implicam no não cumprimento da obrigação principal do contrato de trabalho, que é a prestação de serviços.

Além de impedirem o bom desempenho das funções, denotam falta de interesse do empregado na manutenção do vínculo empregatício. *(TRT 15ª Região – processo nº 0011500-69.2016.5.15.0128)*

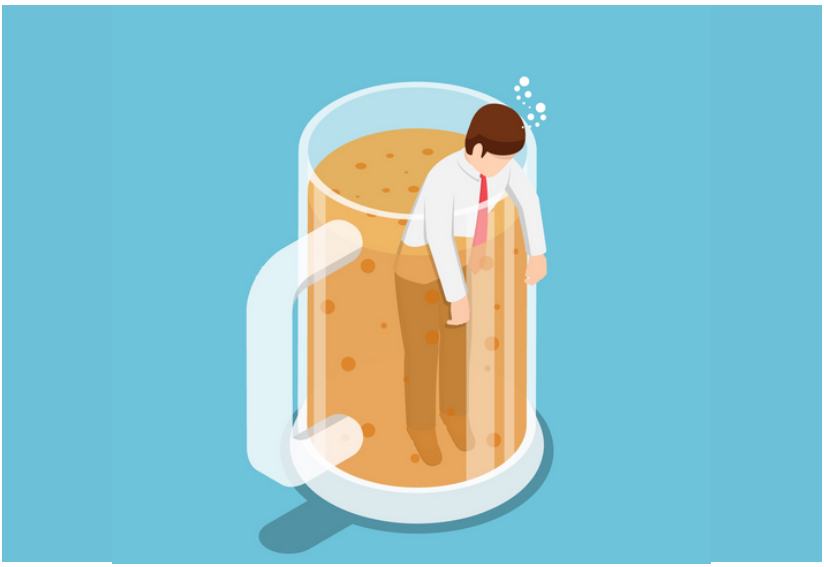
Conduta reiterada do empregado que apresenta desatenção ou omissão de forma costumeira no exercício de suas funções. *(TRT 2ª Região - processo nº 10004331220195020043)*

Conduta manifestamente negligente no decorrer do contrato de trabalho caracteriza a desídia. *(TRT 11ª Região – processo nº 00010709520195110053)*

Reiteração de faltas injustificadas à escala de serviço. *(TRT 9ª Região – processo nº 00010818620155090129)*

A desídia caracteriza-se pelo desleixo, desinteresse do trabalhador com suas funções, seja faltando reiteradamente de forma injustificada ao trabalho, seja pelo desempenho insuficiente de suas atribuições, cometendo pequenas faltas que se repetem, inobstante a aplicação de penas punitivas e educativas do empregador. *(TRT 1ª Região – processo nº 01007883920205010011)*

A desídia, portanto, é a falta de diligência do empregado em relação à execução dos serviços que lhe estão afetos. É caracterizada pela negligência, imperícia ou imprudência. *(TRT 3ª Região – processo nº 00112430720175030140)*



EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

A embriaguez habitual diferencia-se da embriaguez em serviço, porquanto, enquanto aquela possa ser sintoma de alcoolismo crônico e não justa causa, esta pode configurar falta funcional grave o suficiente para aplicação da sanção prevista no artigo 482, f, da CLT, ainda quando ocorra uma única vez, em profissões específicas, como a de motorista profissional. *(TRT 1ª Região – processo nº 00108291920145010027)*

Configura-se quando o empregado faz uso de álcool, ou de qualquer outro entorpecente alucinógeno, fora do serviço, ou é encontrado embriagado no horário do expediente, sendo certo que, para a embriaguez em serviço, basta que o evento ocorra em uma única oportunidade. *(TRT 1ª Região – processo nº 0100019-25.2016.5.01.0026)*

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

Para a configuração da justa causa prevista no artigo 482, g, da CLT não é necessário que o empregado divulgue a informação para terceiros, pois a falta se configura pelo ato de violar, que significa desrespeitar, infringir, transgredir, abrir sem a permissão do dono, forçar a abertura, entrar sem permissão, invadir, devassar, divulgar, tornar público, propalar, tornar conhecido.

A configuração da justa causa também prescinde da prova de prejuízo da empresa, vez que esse pode ser remoto, provável ou imediato. *(TRT 17ª Região – processo nº 0044800-70.2012.5.17.0010)*

Exemplo: fornecer à empresa concorrente ferramentas de TI desenvolvidas na empregadora para atender atividades específicas no ramo de atuação desta e da concorrente, as quais não são encontradas no mercado. *(TRT 4ª Região – processo nº 00016284720125040008)*

Enviar e-mail contendo informações sigilosas da empresa com a relação de salários dos empregados, repassada para vários colegas.
Configura-se a quebra de fidúcia a autorizar dispensa por justa causa. *(TRT 3ª Região – processo nº 0001305-25.2011.5.03.0131)*

Fornecer a terceiros banco de dados cadastrais de clientes informações sigilosas de interesse da concorrência. Essa exposição coloca em risco a estratégia de mercado da empresa, além de comprometer a segurança dos clientes. *(TRT 3ª Região – processo nº 0010781-91.2015.5.03.0149)*

ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO

O ato de indisciplina consubstancia-se na conduta faltosa do empregado, retratada no desrespeito às normas, circulares, regulamentos e diretrizes gerais de uma empresa. Já a insubordinação tem como característica o descumprimento de ordens pessoais dadas pelo chefe a determinado empregado ou grupo. *(TRT 3ª Região - 0010113-93.2019.5.03.0145)*

Exemplo: Ato de indisciplina ou insubordinação ocorre quando o empregado, em total afronta aos deveres assumidos perante seu empregador, age no sentido de não cumprir ordens legítimas de seus superiores hierárquicos. *(TRT 15ª Região – processo nº 00100393620155150051)*

Proibição do uso de aparelho celular. Licitude da regra. Descumprimento reiterado pelo empregado. Indisciplina configurada. *(TRT 7ª Região – processo nº 0000947-98.2019.5.07.0024)*

Recusar-se a cumprir as ordens que lhe são determinadas, descumprir procedimento de segurança interna, além de evadir-se do local de trabalho sem comunicação ao encarregado direto. *(TST – AIRR 1037-25.2014.5.21.0014)*

Descumprir reiteradamente as normas da empresa e falta de cuidado com o EPI. *(TRT 3ª Região – processo nº 0141300-64.2008.5.03.0032)*

Recusar-se a cumprir determinação da reclamada (empregadora) para laborar na UTI, sem justificativa plausível. A designação do setor de trabalho do empregado decorre do exercício do *jus variandi* do empregador. Logo, a recusa caracteriza ato de insubordinação. *(TRT 11ª Região – processo nº 00006234720215110018)*

ATO LESIVO DA HONRA, DA BOA FAMA OU OFENSAS FÍSICAS PRATICADOS NO SERVIÇO

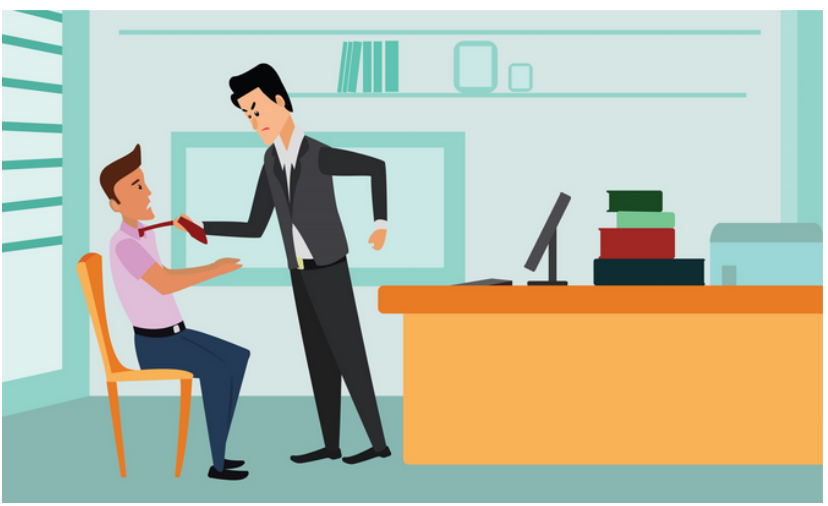
O trabalhador que pratica, no serviço, agressão física ou ato lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa ofende a boa-fé objetiva, acessória ao contrato de trabalho, que obriga à observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade. Justa causa com fundamento no art. 482, j, da CLT. *(TRT 4ª Região – processo nº 0020404-05.2020.5.04.0012)*

Exemplo: Agressão física fora das dependências da empresa. Discussão iniciada em razão do trabalho. Desequilíbrio das relações interpessoais. Falta grave. *(TRT 10ª Região – processo nº 0001665-59.2014.5.10.0001)*

Ato lesivo da honra ou da boa fama. Trabalhador que faz considerações desrespeitosas ao empregador e que intitula o ato como desabafo estimulado por ingestão de bebida alcoólica, inclusive com repercussão nas chamadas redes sociais, comete falta grave. *(TRT 24ª Região – processo nº 00245675620155240041)*

Ofensas praticadas contra o empregador, que ensejam a quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho. *(TRT 4ª Região – processo nº 0001501-58.2012.5.04.0025)*

A falta de urbanidade para com os demais colegas, por meio de ofensas, ameaças e agressões, mostra fatos suficientes para ocasionar a quebra da confiança entre empregado e empregador, imprescindível à manutenção do contrato de trabalho. *(TRT 4ª Região – processo nº 0020009-50.2021.5.04.0732)*



ABANDONO DE EMPREGO

Para que se caracterize o abandono de emprego, são necessários dois requisitos: o elemento subjetivo, caracterizado pela intenção do empregado de não mais retornar ao trabalho (*animus abandonandi*), e o elemento objetivo, que se configura pela ausência injustificada por mais de 30 dias. *(Súmula nº. 32 do C. Tribunal Superior do Trabalho). (TRT 2ª Região – processo nº 001432-49.2020.5.02.0036)*

Exemplo: Ausência injustificada superior a 30 dias. Configura-se o abandono do emprego a ausência injustificada ou não justificada tempestivamente e sem a permissão do patrão, que ocorra de forma reiterada e sucessiva.

O decurso de 30 dias, prazo fixado pela jurisprudência, faz presumir a intenção do empregado em abandonar o emprego, que é requisito acidental para a caracterização da falta prevista no art. 482, i, da CLT. *(TRT 1ª Região – processo nº 01001492220195010022)*

Demonstrados tanto o elemento objetivo (ausência ao local de trabalho por 30 dias), quanto o elemento subjetivo (*animus abandonandi*, ou seja, a intenção do empregado de não mais retornar ao serviço), confirma-se a justa causa por abandono de emprego, reconhecida pela sentença. Aplicação do art. 482, alínea i da CLT. *(TRT 7ª Região – processo nº 0000652-54.2020.5.07.0015)*

PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR

A perda do foco e do estado de alerta do trabalhador decorrente de atividades tão dispersivas como jogos de azar, durante o expediente, pode provocar acidente de trabalho de alta gravidade. Sem mencionar que a disputa decorrente do simples jogo, ainda que não tenha envolvido aposta pecuniária, o que não foi imputado pelo réu, pode gerar animosidade entre os jogadores, impactando diretamente no dever de cooperação entre eles na execução das atividades. *(TRT 6ª Região – processo nº 0001136-57.2014.5.06.0193)*

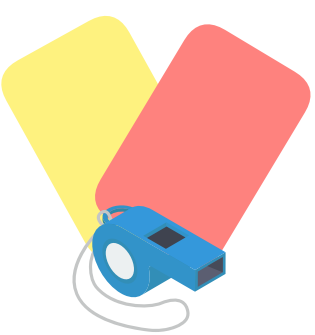
Exemplo: Realizar apostas e conferir resultados durante o expediente de trabalho, afetando diretamente a sua produtividade laborativa. Procedimento enquadra-se na infração tipificada na alínea l do art. 482 da CLT. *(TRT 6ª Região – processo nº 0000885-05.2016.5.06.0311)*

PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA DOLOSA DO EMPREGADO

A referida modalidade de justa causa, que atinge todas as atividades, profissões e funções que exijam qualquer sorte de habilitação ou requisitos legais específicos para o seu respectivo exercício, necessita da combinação cumulativa da perda da habilitação técnica para o exercício da profissão regulamentada com a falta intencional do empregado na perda da habilitação ou dos requisitos ou, ainda, assumido o risco de produzir o resultado danoso (dolo eventual). *(TRT 15ª Região – processo nº 0011164-81.2019.5.15.0024)*

Exemplo: Vigilante que perde o porte de arma. Para configurar a justa causa, a perda da habilitação não precisa ser definitiva, pois a perda temporária também é capaz de impossibilitar a continuidade da prestação de serviço e do vínculo de emprego. *(TRT 3ª Região – processo nº 0010069-07.2021.5.03.0080)*

Perda da habilitação para conduzir veículo, elemento intrínseco da própria profissão de motorista profissional, configura circunstância de cunho objetivo; desse modo, não pode ser relevada pelo empregador, o que representaria expor a vida de inocentes, configurando-se, portanto, o dolo, na inércia do recorrente em regularizar sua CNH. *(TRT 15ª Região – processo nº 0012127-03.2019.5.15.0085)*



REGULAMENTO DE PESSOAL DA AMAZUL

O **Capítulo XIII,** do Regulamento de Pessoal, institui os deveres e proibições do quadro de pessoal:

Art. 44 – São deveres dos integrantes do quadro de pessoal, além daqueles estabelecidos na legislação trabalhista:
I) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos;
II) Desempenhar diligentemente, e dentro dos padrões desejáveis, os trabalhos que lhe forem atribuídos, incluindo os encargos colaterais ao contrato de trabalho, tais como fiscais de contrato, gestor de contrato, agente de licitação, pregoeiro e membros de comissões ou comitês internos;
III) Guardar sigilo sobre informações de que tenha conhecimento, em razão da função que exerce na Empresa;
IV) Tratar com urbanidade os chefes, instrutores, colegas e demais empregados de qualquer grau hierárquico, assim como os terceiros que se encontrem nos locais de trabalho;
V) Manter espírito de cooperação e solidariedade no grupo de trabalho a que pertence, praticando o respeito mútuo e evitando comportamento capaz de conturbar o ambiente e prejudicar o bom andamento do serviço;

VI) Cientificar o seu superior hierárquico das irregularidades de que tiver conhecimento e que possam concorrer para possíveis prejuízos financeiros, morais ou materiais à Empresa;
VII) Zelar pela boa conservação dos materiais e equipamentos confiados à sua guarda ou utilização, bem como pelo patrimônio da Empresa em geral;
VIII) Ser imparcial em suas informações e decisões, evitando referências pessoais;
IX) Apresentar-se adequadamente trajado e/ou fazer uso de uniforme específico e em perfeitas condições de asseio pessoal, portando crachá de identificação;
X) Conhecer e acatar as normas legais e administrativas da Empresa;
XI) Submeter-se aos exames médicos ocupacionais (admissional, mudança de função, periódico, retorno ao trabalho e demissional) quando solicitado pela Empresa;
XII) Seguir rigorosamente as normas de segurança e medicina do trabalho;
XIII) Manter atualizados os seus dados cadastrais, informando sistematicamente à área competente quaisquer alterações verificadas;
IX) Ser pontual e assíduo, ciente de que qualquer tolerância com relação à pontualidade, assiduidade e registro de ponto não implica revogação dos preceitos deste Regulamento e não desobriga o empregado de apresentar justificativa, por escrito, sob pena de se constituir precedente para aplicação de sanção disciplinar;

X) Atender às convocações para serviços extraordinários que forem feitas pela Empresa na forma da lei;
XI) Comunicar ao seu chefe imediato o registro de sua candidatura a qualquer cargo eletivo e, no caso de não se licenciar, cumprir integralmente a jornada de trabalho a que estiver obrigado;
XII) Manter conduta discreta compatível com a moralidade administrativa, dentro e fora da Empresa, de modo a não comprometer o nome da AMAZUL e de seus empregados;
XIII) Ser leal à AMAZUL e à preservação do conceito, interna e externamente à Empresa;
XIV) Nos casos de movimentações decorrentes de extinção de cargos, ou de necessidade do serviço, cumprir as atividades conforme direcionamento da Empresa;
XV) Comunicar à Supervisão de Pagamento de Pessoal da AMAZUL, logo que possível, qualquer divergência entre a expectativa de crédito de salário ou de indenização a receber da Empresa e o crédito efetivamente recebido em conta corrente;
XVI) Fazer uso adequado dos equipamentos disponibilizados para suas atividades laborais em conformidade com as normas e determinações expedidas pelos setores responsáveis da Empresa (exemplos: computadores e demais dispositivos de informática, aparelhos de telefonia e equipamentos de fotografia);
XVII) Responder, em testemunho da verdade, no prazo que lhe for marcado, às interpelações formuladas quando devidamente compromissado em processo administrativo;

XVIII) Compor grupos de trabalho ou equipes instituídas por autoridade competente da Diretoria da Empresa ou pelo responsável pela OM/UO onde estiver lotado;
XIX) Cumprir as normas internas de segurança das instalações e proteção do conhecimento existentes nas áreas de trabalho da Empresa ou das OM/UO onde estiver lotado ou realizando trabalho eventual pela AMAZUL, incluindo as restrições de utilização de dispositivos móveis de comunicações, controle de acesso e de circulação de pessoal, além de outras medidas estabelecidas pela autoridade responsável pelo setor; e
XX) Comunicar de imediato à GRT da AMAZUL qualquer solicitação e concessão de benefício previdenciário.

Art. 45. Aos integrantes do quadro de pessoal é proibido, além do previsto na legislação trabalhista:
I) Valer-se do seu cargo ou de sua condição funcional para lograr, direta ou indiretamente, qualquer proveito pessoal;
II) Exercer qualquer espécie de comércio nas dependências da Empresa;
III) Trabalhar, em outra empresa ou atividade autônoma, em horário coincidente com o horário a que estiver sujeito por força do contrato de trabalho, ou fazer parte, como sócio, dirigente, ou exercer quaisquer atividades em empresas que prestem serviços para a AMAZUL, ou que com ela transacionem;

IV) Adotar falsa identidade dentro ou fora das dependências da Empresa;
V) Participar de movimentos que visem desmoralizar e afetar a Empresa ou seu corpo dirigente;
VI) Retirar das dependências da Empresa qualquer tipo de materiais ou documentos, sem a devida autorização;
VII) Registrar a frequência de outro empregado ou contribuir para fraudes no seu registro ou apuração;
VIII) Organizar reuniões, seja a que título for, nas dependências da Empresa, sem a autorização expressa do chefe imediato;
IX) Embriagar-se, dedicar-se a jogos de azar, fazer uso de tóxicos, faltar ao decoro, usar linguagem e atitudes obscenas, promover ou participar de brincadeiras agressivas, enquanto puder ser identificado como empregado da Empresa;
X) Fornecer informações a terceiros, bem como utilizar documentos e papéis oficiais da Empresa, sem estar devidamente autorizado;
XI) Manifestar-se de maneira depreciativa, ofensiva ou agressiva aos dirigentes e demais empregados da Empresa;
XII) Receber propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições funcionais;
XIII) Deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;
XIV) Manifestar-se em nome da Empresa, por qualquer meio de divulgação, salvo se autorizado pela Diretoria;

XV) Afixar cartazes e/ou retratos nas dependências da empresa ou UO/OM, sem que esteja previamente autorizado;
XVI) Utilizar, indevidamente, recursos financeiros da Empresa, bem como deixar de comprovar, em tempo hábil, recursos provenientes de suprimentos;
XVII) Ausentar-se, em horário de expediente, bem como sair, antecipadamente, sem autorização da chefia imediata;
XVIII) Deixar de acusar o recebimento de qualquer importância, indevidamente creditada em seus vencimentos;
XIX) Propiciar facilidades prejudiciais aos interesses da AMAZUL, por subserviência a terceiros ou filiação a entidades de quaisquer naturezas;
XX) Praticar, no âmbito da Empresa e de seus empregados, a usura em qualquer de suas formas ou proporcionar facilidades para que terceiros o façam;
XXI) Referir-se com desrespeito às autoridades constituídas do País durante a jornada de trabalho, quando a serviço da Empresa, identificando-se como agente público ou ainda se valendo de recursos da Empresa;
XXII) Aplicar irregularmente os recursos financeiros da empresa que, em função do cargo ocupado ou de incumbências especiais delegadas pela autoridade competente, estiverem sob sua responsabilidade;
XXIII) Permanecer no recinto da Empresa após o término do expediente, a não ser por determinação ou autorização da autoridade competente;

XXIV) Utilizar equipamentos da Empresa ou das OM/UO para atividades desconectadas com o serviço;
XXV) Faltar com a verdade visando ao favorecimento de quaisquer benefícios oferecidos pela Empresa, tal qual o auxílio transporte, vale-transporte, auxílio alimentação, entre outros;
XXVI) Valer-se do cargo para lograr proveito em detrimento da dignidade da função ou do conceito da Empresa;
XXVII) Praticar assédio moral ou sexual, bem como gestão injuriosa, valendo-se ou não da sua condição funcional da Empresa; e
XXVIII) Adentrar nas dependências da sede da Empresa, das OM/UO ou de outras organizações onde esteja designado ou não para executar atividade relacionada à AMAZUL, de posse de entorpecente ou objetos e artefatos que possam colocar em risco a vida de terceiros, as instalações ou os projetos e atividades afetas a essas organizações.

Art. 46. O uso de computadores, impressoras e sistemas da Empresa é permitido apenas e tão somente para o desempenho das atividades da própria Empresa, sendo vedado o uso dos computadores, impressoras, rede, endereço eletrônico (e-mail) para fins particulares e não relacionados às funções desenvolvidas na Empresa.

Art. 47. A Empresa poderá monitorar o volume de tráfego na internet e na rede, em endereços web (http://) visitados, além de monitorar o uso do endereço eletrônico (e-mail) da Empresa.

Adriana Straub
Corregedora

Em caso de dúvida, entre em contato.
corregedoria@amazul.gov.br
(11) 3206-1686

AMAZUL

Fevereiro 2023