

Classificação da informação: Restrita
Grupo de Acesso:

I. FINALIDADE

Estabelecer princípios e procedimentos a serem adotados na Gestão de Consequências, quando da ocorrência de irregularidade disciplinar, de forma a possibilitar a melhoria da disciplina operacional na Previdência Usiminas.

II. ÁREA DE APLICAÇÃO

Os requisitos, procedimentos e diretrizes aqui estabelecidas aplicam-se a todas as unidades da Previdência Usiminas.

III. DEFINIÇÕES

Para melhor aplicação desta Norma, é necessário o conhecimento dos seguintes conceitos:

1. Advertência Escrita: Medida formalizada com o preenchimento e assinatura da "Notificação do Empregado".

2. Colaboradores: Inclui todos empregados, membros de comitês e dos conselhos deliberativo e fiscal, diretores, aprendizes e estagiários da Previdência Usiminas, independente de cargo ou função exercidos.

3. Comitê de Gestão de Consequências: Grupo formado pelo(s) gestor(es) da área onde ocorreu o desvio, pelo representante da Gerência Administrativa, da Gerência de Compliance e Governança e da Gerência Jurídica. Este grupo, quando acionado pela Liderança, será responsável pela análise do desvio, do cumprimento dos requisitos e pela recomendação das medidas disciplinares.

4. Dispensa por Justa Causa: Rescisão do contrato de trabalho do empregado por justa causa.

5. Desvio: Qualquer ação, omissão ou condição que tem potencial para causar, direta ou indiretamente, risco, lesão, morte ou outros danos às pessoas, ao patrimônio próprio ou de terceiros, dano material à Entidade, à imagem da Entidade e ao meio ambiente e que se encontra desconforme com as normas de trabalho, procedimento, requisitos legais ou normativos, requisitos do sistema de gestão ou boas práticas claramente estabelecidas.

6. Gestão de Consequências: São regras que difundem os valores, classificam e determinam a conduta a ser aplicada de forma padronizada e isonômica na ocorrência de desvios.

	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 3 de 16

7. Liderança: Coordenador, Gerente, e Diretoria Executiva.

8. Medidas Disciplinares: É a aplicação de advertência, suspensão de contrato de trabalho ou dispensa por justa causa ao empregado, nos casos dos desvios constantes nos quadros 1 e 2 (ANEXOS 1 e 2).

9. Níveis Hierárquicos: Gerente, Diretoria Executiva.

10. Normas: Conjunto de regras que servem para esclarecer os direitos e deveres da relação de emprego entre colaborador e empregador e, ainda, a postura que a organização espera do colaborador no exercício de suas funções.

11. Notificação do Empregado: Formulário padrão utilizado para aplicação das medidas disciplinares (ANEXO 3).

12. Procedimento: Qualquer sistemática (de trabalho, segurança, etc.) devidamente documentada, divulgada pelos sistemas de documentação oficiais aplicáveis à Previdência Usiminas, e que sejam de conhecimento comprovado de todos os envolvidos.

13. Programas Proativos: Programas corporativos ou específicos das empresas Usiminas, quando aplicáveis à Previdência Usiminas, que visam atuar de forma preventiva na redução e/ou mitigação de perdas relacionadas à Segurança do Trabalho.

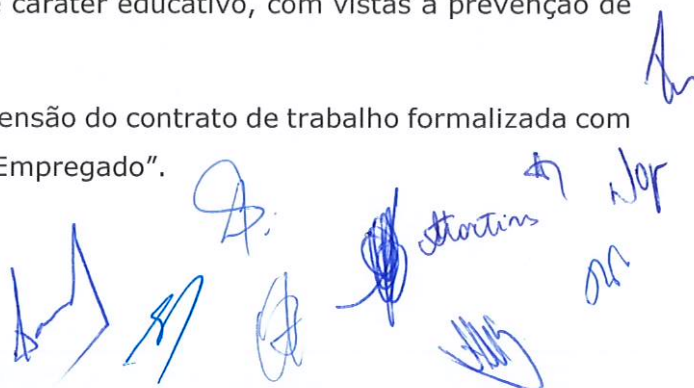
14. Prontuário: Arquivo de registro e guarda de documentação do empregado.

15. Regras de Ouro: São regras básicas, fáceis de decorar e aprender, que deverão ser observadas pela Previdência Usiminas, aplicáveis nas suas atividades e de conhecimento de todos que acessam as unidades da Entidade e das Empresas Usiminas.

16. Risco Grave e Iminente: Condição de trabalho com potencial de causar danos graves à saúde e/ou à integridade física das pessoas tal como perda de membros, incapacidade permanente ou fatalidade.

17. Sinalização: Alerta vertical ou horizontal, de caráter educativo, com vistas à prevenção de acidentes e advertências sobre riscos.

18. Suspensão de Contrato de Trabalho: Suspensão do contrato de trabalho formalizada com o preenchimento e assinatura da "Notificação do Empregado".



	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 4 de 16

IV. PRINCÍPIO BÁSICO

A. Geral

É atribuição do superior imediato a responsabilidade de disciplinar o Colaborador que cometeu qualquer desvio de conduta/ato faltoso. Sua ação deverá ser respaldada na legislação e normas em vigor e, para tanto, deve contar com o apoio da Gerência Administrativa, a quem caberá convocar o Comitê de Gestão de Consequências para acompanhar e orientar as ações concernentes aos procedimentos de gestão de consequências.

Esta Norma se encontra disponível na intranet da Previdência Usiminas juntamente com os formulários e anexos citados.

B. Processos

1. Análise da Liderança: Etapa onde são realizadas as análises dos desvios com aplicação da respectiva consequência baseada nos quadros 1 e 2 (ANEXOS 1 e 2) e de acordo com Fluxograma (ANEXO 5).

2. Análise do Comitê de Gestão de Consequências: Etapa onde são realizadas as análises dos desvios com a respectiva recomendação da consequência a ser aplicada baseada nos quadros 1 e 2 (ANEXOS 1 e 2) e de acordo com Fluxograma (ANEXO 5).

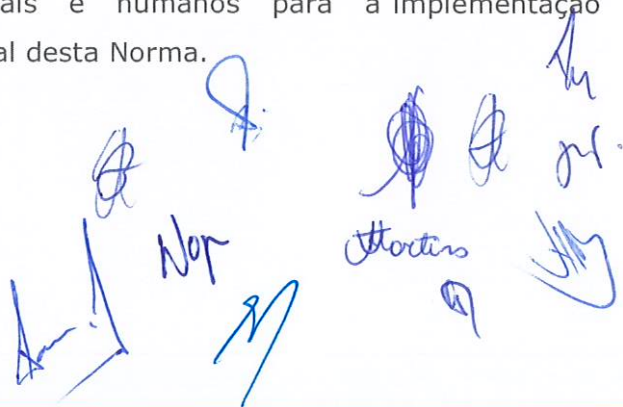
3. Envio de documentos: Etapa na qual a liderança envia a documentação gerada ao RH para registro e/ou arquivo.

4. Registro e arquivo de documentos: Etapa na qual o RH registra no sistema e/ou arquiva a documentação gerada no prontuário do empregado.

V. COMPETÊNCIAS

1. Compete às Diretorias

1.1 Garantir a liberação de recursos materiais e humanos para a implementação desses princípios e assegurar o cumprimento integral desta Norma.



	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 5 de 16

2. Compete à Liderança

2.1 Planejar os recursos materiais e humanos para a implementação dos princípios da Gestão de Consequências.

2.2 Liderar o processo de melhoria contínua, zelando para que os princípios da Gestão de Consequências sejam cumpridos em todas as suas premissas.

2.3 Aplicar, imediatamente após a ocorrência do desvio, a Gestão de Consequências, juntamente com o nível hierárquico acima. A medida disciplinar "dispensa por justa causa" somente deve ser aplicada após análise e "recomendação" expressa do Comitê de Gestão de Consequências.

2.4 Acionar, de forma imediata e num prazo máximo de 24 horas após a ocorrência do desvio, o Comitê de Gestão de Consequências nos casos com indicação de dispensa por justa causa. O prazo determinado neste item visa garantir a imediatidade na aplicação da medida disciplinar.

2.5 Encaminhar, de forma imediata, à Diretoria Executiva, o Relatório de Análise da Gestão de Consequências, com a recomendação do Comitê de Gestão de Consequências.

3. Segurança do Trabalho

Os colaboradores da Previdência Usiminas devem seguir, quando aplicáveis, as diretrizes da segurança do trabalho das Empresas Usiminas, zelando para que os princípios da Gestão de Consequências sejam cumpridos em todas as suas premissas, quando as medidas disciplinares envolverem desvios ligados à Segurança do Trabalho.

4. Compete à Gerência Administrativa

4.1 Orientar e participar do processo de avaliação das medidas disciplinares, quando requerido.

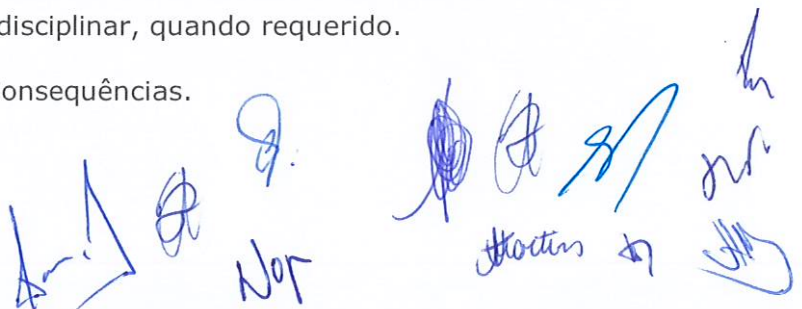
4.2 Participar do Comitê de Gestão de Consequências.

4.3 Manter a guarda de documentos e registros referentes à aplicação de medidas disciplinares de qualquer natureza.

5. Compete às Gerências Jurídica e de Compliance e Governança

5.1 Participar do processo de avaliação disciplinar, quando requerido.

5.2 Participar do Comitê de Gestão de Consequências.



6. Compete aos Colaboradores

Executar suas atividades de forma adequada, cumprindo as normas legais e internas, procedimentos internos, requisitos legais ou normativos, requisitos do sistema de gestão ou boas práticas claramente estabelecidas.

7. Compete ao Comitê de Gestão de Consequências

7.1 Analisar, de forma imediata, os desvios, incidentes, ocorrências e acidentes e apresentar ao solicitante, no prazo máximo de 24 horas a contar do acionamento pela Liderança, o Relatório de Análise da Gestão de Consequências (ANEXO 4) recomendando ou não a dispensa por justa causa. O prazo estipulado neste item visa garantir a imediatidade na aplicação da medida disciplinar.

7.2 Excepcionalmente, o prazo máximo para resposta do Comitê poderá ser postergado caso fique evidente a necessidade de realização de prévia investigação interna sobre a conduta faltosa do empregado ou de obtenção de documentos e/ou informações adicionais, imprescindíveis à tomada de decisão e que não tenham sido apresentados juntamente com o acionamento ou que ainda estejam em fase de elaboração. Assim, o referido prazo de 24 horas será contado a partir da disponibilização da informação e/ou documento adicional ao Comitê ou da conclusão de eventual investigação interna sobre a conduta faltosa do empregado, e de forma que não descaracterize o princípio da imediatidade ou inviabilize a aplicação da Norma Gestão de Consequência.

7.3 Caso o Comitê conclua pela não aplicação de dispensa por justa causa, mas havendo elementos para aplicação de outra medida prevista na Norma Gestão de Consequência, deverá indicá-la na sua conclusão.

VI. PROCEDIMENTOS

1. Para aplicação da Gestão de Consequências, deverão estar presentes as seguintes condições:

1.1 Desvios que confrontem diretamente as Regras de Ouro, Normas e Procedimentos (de Segurança, Procedimentos Operacionais ou de Trabalho, etc.) e Sinalização.

1.2 Normas e Procedimentos com comprovada aplicação e que sendo descumpridos, geram desvios.

	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 7 de 16

1.3 Comprovações de treinamento/capacitação nas normas e nos procedimentos, regras, sinalizações, ordens de serviços ou outras que estão associadas aos desvios identificados.

1.4 Comprovações de treinamento e, quando aplicável, de entrega sobre o uso correto de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC), Equipamento de Proteção Individual (EPI), ferramentas e dispositivo ao qual o desvio esteja associado.

1.5 A Entidade, através de sua liderança, ter disponibilizado equipamentos, ferramentas e recursos necessários e em boas condições de uso, para realização das atividades, quando aplicável.

1.6 Apuração da responsabilidade da liderança.

1.7 Existência de processo de comunicação para a organização dos motivos da aplicação da Gestão de Consequências, em caso de dispensa por justa causa.

2. A metodologia de aplicação da Gestão de Consequências deve contemplar, obrigatoriamente:

a. Critérios objetivos de classificação dos desvios e respectivas medidas disciplinares com relação aos Colaboradores e a Liderança conforme contemplados expressamente nos Quadros 1 e 2 (ANEXOS 1 e 2).

b. Conhecimento por parte de todos os Colaboradores das regras da Norma de Gestão de Consequências da Previdência Usiminas.

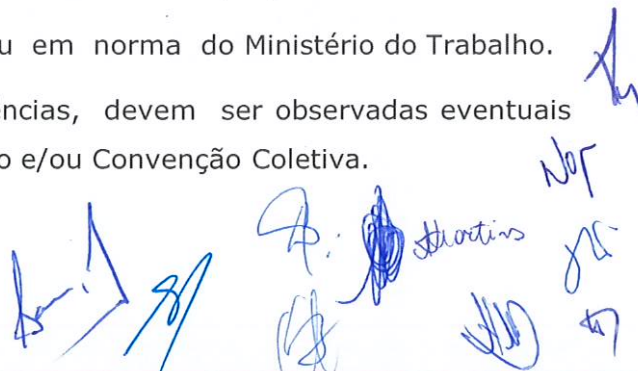
2.1 Estas condições são cumulativas por se tratarem de obrigação da empresa e a falta de alguma delas não autoriza a aplicação de medidas de Gestão de Consequências.

3. O programa de Gestão de Consequências não poderá conflitar e nem ser aplicado conjuntamente/concomitantemente à realização de programas proativos de Segurança do Trabalho. Entretanto, a atividade poderá ser interrompida se durante a realização destes programas proativos forem evidenciadas as seguintes condições:

a. Risco grave e iminente que foi agravado pelo comportamento do empregado.

b. Descumprimento de obrigação prevista em lei ou em norma do Ministério do Trabalho.

3.1 Antes da aplicação da Gestão de Consequências, devem ser observadas eventuais restrições ou limitações constantes em Acordo Coletivo e/ou Convenção Coletiva.



	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 8 de 16

4. O empregado deve ser comunicado imediatamente do desvio (princípio da temporalidade) e das consequências possíveis dos desvios.

5. Desvios não contemplados expressamente nos quadros 1 e 2 (ANEXOS 1 e 2), não serão tratados como Gestão de Consequências. Porém, devem ser tratados nos termos da legislação específica e observando procedimentos, normas legais e internas, políticas da Entidade, acordos coletivos e/ou convenções coletivas e, se for o caso, aplicação das medidas disciplinares previstas no art. 482 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

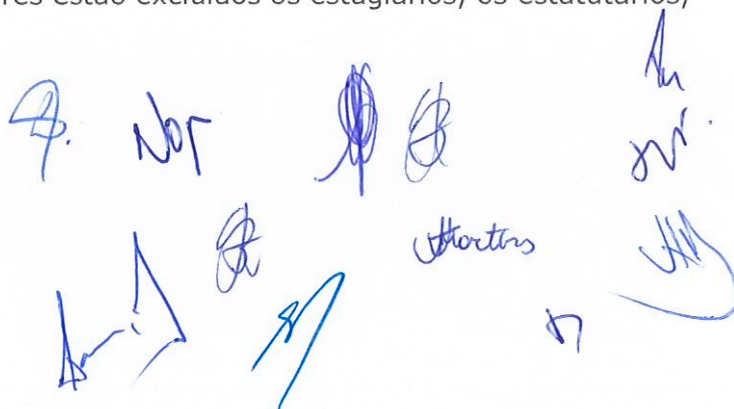
6. A apuração de descumprimento de qualquer item do Código de Ética e Conduta da Previdência Usiminas ou do seu Programa de Integridade não está abrangida por essa Norma de Gestão de Consequência. Assim, a apuração de descumprimento e a aplicação de medida disciplinar e/ou punitiva serão realizadas com base naquelas normas e de acordo com seus critérios.

7. A conclusão e medida administrativa adotadas, conforme previsto no subitem 2.3 do item 2 e subitem 7.1 do item 7, do Capítulo V serão, obrigatoriamente, informadas à Diretoria Executiva em razão da ocorrência quando oriunda de descumprimento de Regra de Ouro (itens previstos nos quadros 1 e 2) ou incidente de alto potencial (subitem 1 dos itens Normas e Procedimentos e Sinalização dos quadros 1 e 2).

VII. DISPOSIÇÕES GERAIS

A gerência administrativa, através de seu representante, deve fornecer todo o apoio necessário em cada uma das ocorrências apresentadas, garantindo a observância dos princípios definidos neste Normativo e demais aspectos legais.

Para efeito de aplicação de medidas disciplinares estão excluídos os estagiários, os estatutários, os prestadores de serviços e os temporários.



	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 9 de 16

VIII. ANEXOS

1. Quadro 1:

Quadro 1 - Guia para análise de desvios e definição de Consequências - Colaboradores			
Natureza Desvio	Desvio	Análise Desvio	Consequências
Regra de Ouro	Descumprimento claro da regra.	1. Colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Gerou situação clara de acidente.	1ª ocorrência: Advertência escrita.
			2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias.
			3ª ocorrência: Demissão por justa causa.
		3. Sem riscos iminentes de acidente leve, grave ou fatal.	1ª ocorrência: Advertência escrita.
			2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias.
			3ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 15 dias.
Normas e Procedimentos	Descumprimento de um ou mais itens da norma ou procedimento.	1. Colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Gerou situação clara de acidente.	1ª ocorrência: Advertência escrita.
			2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias.
			3ª ocorrência: Demissão por justa causa.
		3. Sem riscos iminentes de acidente leve, grave ou fatal.	1ª ocorrência: Advertência escrita.
			2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias.
			3ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 15 dias.
			4ª ocorrência: Demissão por justa causa.

[Handwritten signatures and initials]

Sinalização	Descumprimento da advertência existente em sinalização vertical ou horizontal.	1. Colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Gerou situação clara de acidente.	1ª ocorrência: Advertência escrita.
			2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias.
			3ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 15 dias.
			4ª ocorrência: Demissão por justa causa.
		3. Sem riscos iminentes de acidente leve, grave ou fatal.	Advertência escrita e análise de restrição de atividade ou acesso.

Este guia é uma orientação ao gestor. Os casos de demissão por justa causa., devem ser analisados pelo Comitê de Gestão de Consequências.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "Nor" and "attribution".

2. Quadro 2:

Quadro 2-Guia para análise de desvios e definição de Consequências-Liderança			
Natureza Desvio	Desvio	Análise Desvio	Consequência
Regra de Ouro	Descumprimento claro da regra.	1. A ação ou omissão colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Este tipo de desvio é comum na área.	Advertência escrita e avaliação de substituição.
		3. Ocorreu ordem conflitante que impedia o cumprimento da regra.	1ª ocorrência: Advertência escrita. 2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias. 3ª ocorrência: Demissão por justa causa.
		4. Não existiam os recursos necessários para realização da atividade cumprindo a regra.	1ª ocorrência: Advertência escrita. 2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias. 3ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 15 dias. 4ª ocorrência: Demissão por justa causa.
Normas e Procedimentos	Descumprimento de um ou mais itens da norma ou procedimento.	1. A ação ou omissão colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Este tipo de desvio é comum na área	Advertência escrita e avaliação de substituição.
		3. Ocorreu ordem conflitante que impedia o cumprimento do procedimento.	1ª ocorrência: Advertência escrita. 2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias. 3ª ocorrência: Demissão por justa causa.
		4. Não existiam os recursos necessários para realização da atividade cumprindo o procedimento.	1ª ocorrência: Advertência escrita. 2ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 3 dias. 3ª ocorrência: Suspensão de Contrato de Trabalho de 15 dias. 4ª ocorrência: Demissão por justa causa.

	GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	NÚMERO: 151
		DATA APROVAÇÃO INICIAL: 07/11/2019
		REVISÃO: 00
		DATA DA REVISÃO:
		Página 12 de 16

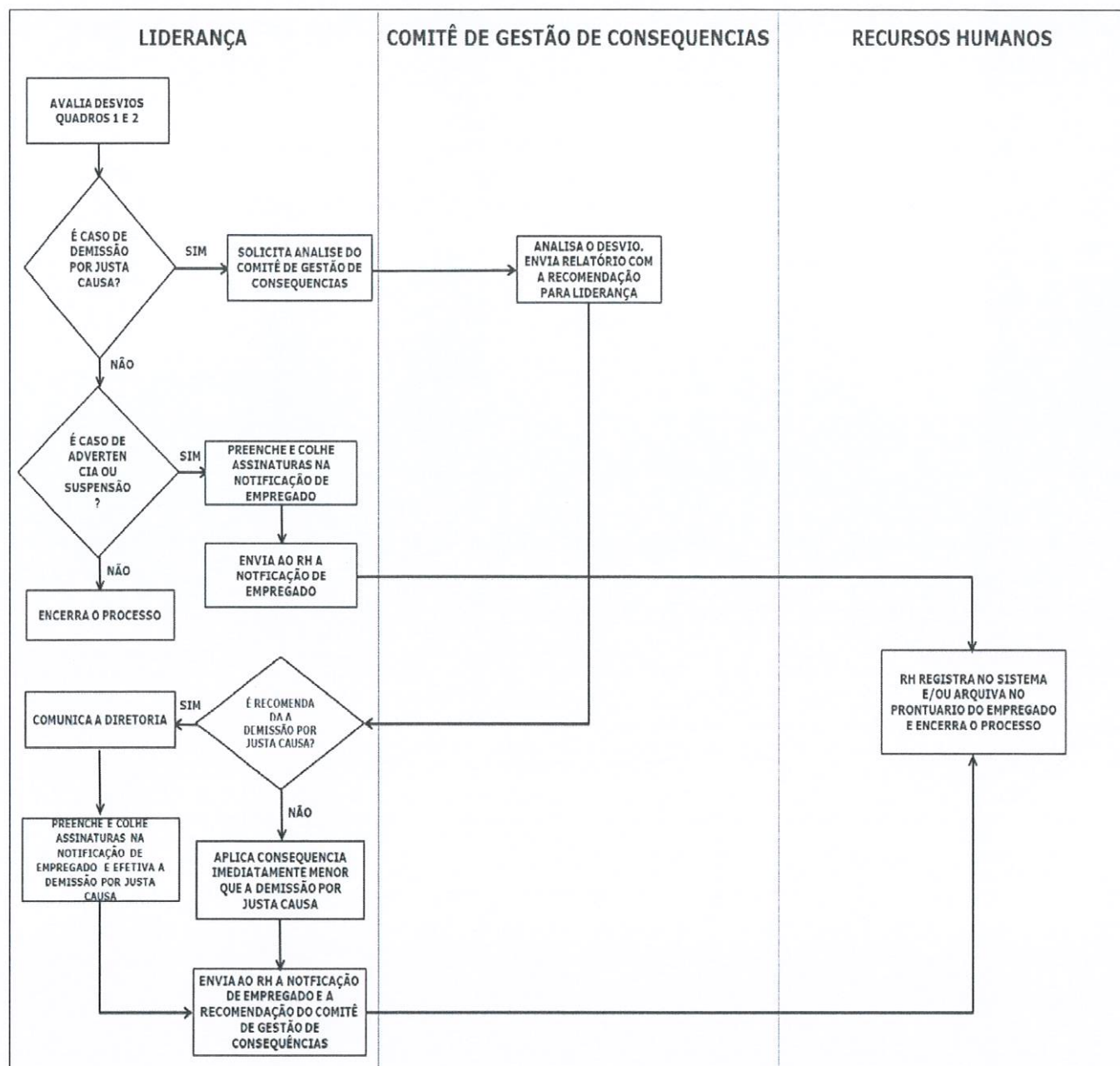
Sinalização	Descumprimento da advertência existente em sinalização vertical ou horizontal.	1. A ação ou omissão colocou a vida ou integridade física própria ou de terceiros em risco grave e iminente, ou causou lesão grave, ou resultou em morte, ou resultou em grave dano material à empresa, ou à imagem da empresa ou ao meio ambiente.	Demissão por justa causa.
		2. Sinalização não está clara, visível e em língua (símbolo) conhecida.	Orientação da liderança na melhoria das sinalizações.
		3. Sistemático para situações de sinalização clara.	Advertência escrita e análise de restrição de atividade ou acesso na liderança.

Este guia é uma orientação à hierarquia. Os casos de demissão por justa causa, devem ser analisados pelo Comitê de Gestão de Consequências.

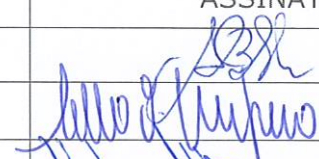
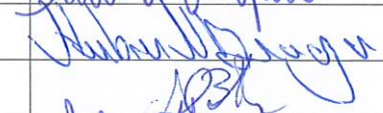
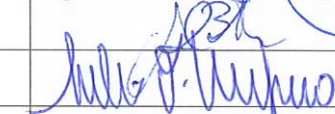
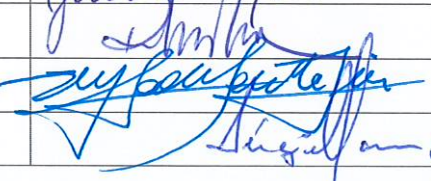
Importante: Em caso de repetição sistemática, o nível hierárquico deve sempre ser elevado.

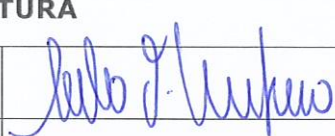
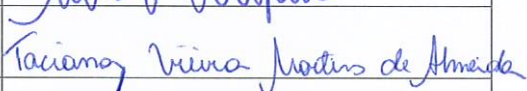
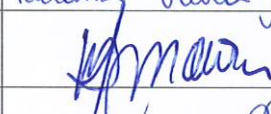
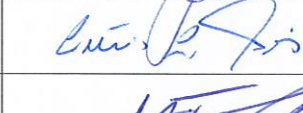
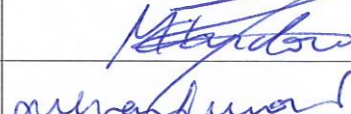
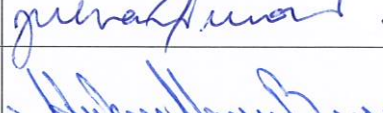
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Nor", "Atkins", and others.

5. Fluxograma:



Observação: Todas as ações previstas neste fluxograma devem ser tomadas de forma imediata e nos prazos especificados nesta Norma, garantindo assim a imediatidade na aplicação das medidas disciplinares.

	RESPONSÁVEIS	ASSINATURA
ELABORAÇÃO	Alessander Luis Brito e Silva	
	Arleto Faleiro Viegas Greco	
CONFERÊNCIA	Hubner Nazario Braga	
APROVAÇÃO	Alessander Luis Brito e Silva	
	Arleto Faleiro Viegas Greco	
	Juliana de Castro Prudente	
ANUÊNCIA	Rita Rebelo Horta de Assis Fonseca	
	Ely Tadeu Parente da Silva	
	Sérgio Carvalho Campos	

CIÊNCIA	ASSINATURA	
Administrativa	Arleto Faleiro Viegas Greco	
Atuária	Taciana Vieira Martins de Almeida	
Benefícios	Wagner Ferreira de Moura	
Compliance e Governança	Alessander Luis Brito e Silva	
Controladoria	Lúcio de Lima Pires	
Investimentos	Marco Túlio Freire Cardoso	
Jurídico	Juliana de Castro Prudente	
Riscos	Hubner Nazário Braga	