

COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA – COMLURB

PORTARIA COMLURB “N” Nº 001 DE 05 DE JANEIRO DE 2023.

**Regimento Disciplinar da Companhia Municipal
de Limpeza Urbana – COMLURB.**

O DIRETOR PRESIDENTE DA COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA – COMLURB, no uso das atribuições que lhe são conferidas para legislação em vigor, e

CONSIDERANDO o Decreto Rio nº 44.698, de 29 de junho de 2018, que dispõe sobre o estatuto jurídico da sociedade de economia mista, no âmbito do Município do Rio de Janeiro, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016;

CONSIDERANDO o Decreto Rio nº 48.349, de 1º de janeiro de 2021, que dispõe sobre a criação do Programa Carioca de Integridade Pública e Transparência – Rio Integridade;

CONSIDERANDO o Decreto Rio nº 50.020, de 15 de dezembro de 2021, que institui o Plano de Transformação Institucional, que estabelece medidas para aprimoramento da Administração Pública Municipal Direta e Indireta;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamento, que estabeleça parâmetros, para aplicação de sanções disciplinares referentes às faltas graves, nos moldes do artigo 482 da CLT, que possibilitam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o **Regimento Disciplinar** da Companhia Municipal de Limpeza Urbana – COMLURB.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Este regulamento disciplinar tem por objetivo estabelecer parâmetros para aplicação de sanções disciplinares referentes às faltas graves nos moldes do artigo 482 da CLT que possibilitam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Art. 3º Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se referem os dispositivos deste regulamento disciplinar, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 4º São consideradas faltas graves, passíveis de sanção disciplinar, aqueles atos realizados por empregado da Companhia, e que possam ser relacionados, ainda que por semelhança, com algum dos dispositivos deste regulamento disciplinar.

CAPÍTULO II

DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES DISCIPLINARES

Disposições Gerais

Art. 5º Quando existir evidência do ato faltoso, bem como da sua autoria, a falta grave deve ser punida na justa medida de sua gravidade fundamentada nos dispositivos deste regulamento, dentro de um senso justo e moderado.

Art. 6º São consideradas sanções disciplinares punitivas a faltas graves:

I – Advertência;

II – Suspensão;

III – Dispensa por justa causa.

Art. 7º O Empregado designado como titular de Emprego de Confiança na Companhia é responsável pela aplicação das sanções disciplinares a empregados sob sua responsabilidade, assim como por informar ao órgão de arquivamento da documentação funcional as sanções aplicadas e registrar as sanções no lançamento de frequência dos empregados.

Parágrafo Único: Cabe ao órgão de arquivamento da documentação funcional anexar ao dossiê do empregado a sanção disciplinar aplicada.

Art. 8º Para cada ato faltoso haverá somente uma sanção disciplinar aplicada.

Art. 9º Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a sanção disciplinar garantindo uma justa medida de sua gravidade evitando excessos em rigor ou tolerância, considerando situações atenuantes e agravantes.

§1º São situações atenuantes na aplicação de sanção disciplinar o tempo de serviço menor de 3 (três) meses ou os bons antecedentes profissionais do empregado.

§2º São situações agravantes na aplicação de sanção disciplinar: a reincidência; o acúmulo de atos faltosos simultâneos e correlatos; tempo de serviço maior de 3 (três) meses; ou maus antecedentes profissionais do empregado.

§3º Quando o empregado houver cometido atos faltosos simultâneos, mas não correlatos, será aplicada sanção disciplinar referente ao ato faltoso de maior gravidade e os outros serão considerados situações agravantes.

Art. 10. A sanção disciplinar deve ser aplicada discretamente somente na presença de duas testemunhas escolhidas pelo responsável pela aplicação das sanções disciplinares.

Art. 11. É proibido qualquer procedimento para aplicação da sanção disciplinar que possa expor o empregado à situação de vexame, humilhação ou vergonha.

Art. 12. Quando mais de um empregado tiver incorrido em um ato faltoso, em igual nível de participação, todos devem ser punidos com iguais tipos de sanções disciplinares considerando, no entanto, as situações agravantes e atenuantes de cada um.

Advertência e Suspensão

Art. 13. As sanções disciplinares de advertência e suspensão devem ser aplicadas de forma mais tolerante considerando as situações atenuantes e de forma mais severa considerando as situações agravantes, preferencialmente em um processo de evolução da sua severidade para atos reincidentes.

Art. 14. Não será considerada como sanção disciplinar a admoestação que o superior hierárquico fizer ao empregado, mostrando-lhe irregularidade praticada no serviço ou chamando sua atenção para fato que possa trazer como consequência uma falta grave.

Art. 15. As sanções disciplinares de advertência ou suspensão devem ser aplicadas assim que houver ciência do ato faltoso e identificada sua autoria.

Parágrafo Único: Caso haja necessidade de melhor caracterizar a falta e sua autoria, o ato deve ser objeto de apuração.

Art. 16. Na advertência deve ser descrito detalhadamente o ato faltoso conforme o formulário “Advertência – Anexo I” em 3 (três) vias, onde uma ficará com o empregado, a segunda permanecerá no órgão que aplicou a punição e a terceira deverá ser enviada ao órgão de arquivamento da documentação funcional para arquivamento.

Parágrafo Único: A advertência é o ato pelo qual, através de notificação escrita, a Companhia repreende o empregado que praticou um ato faltoso relativo aos dispositivos deste regulamento disciplinar, alertando de que a sua reiteração, ou a ocorrência de outro ato faltoso, poderá ocasionar medidas disciplinares mais severas.

Art. 17. Na suspensão deve ser descrito detalhadamente o ato faltoso, com agravantes ou atenuantes, conforme o formulário “Suspensão – Anexo II” em 3 (três) vias, onde uma ficará com o empregado, a segunda permanecerá no órgão que aplicou a punição e a terceira deverá ser enviada ao órgão de arquivamento da documentação funcional para arquivamento.

§1º A punição pode ser iniciada com suspensão sem aplicação anterior de advertência, a critério do responsável pela aplicação das sanções disciplinares, considerando a avaliação de intensidade, gravidade e agravantes do ato praticado pelo empregado.

§2º Em caso de escala de trabalho em eventos especiais na cidade, como por exemplo, Carnaval e Virada de Ano, a falta do empregado será punida com suspensão de suas atividades por 3 (três) dias consecutivos, mesmo sem ter recebido aplicação de punições mais brandas anteriores.

§3º Caso haja novo ato faltoso dentro de 60 (sessenta) dias corridos do dia da aplicação de uma suspensão de 3 (três) dias, este será punido com dispensa por justa causa motivada seguindo os dispositivos deste regulamento.

§4º Independente da progressão de severidade, por decisão colegiada da Diretoria Executiva, o ato faltoso praticado por empregado poderá ser punido com suspensão de suas atividades por 30 (trinta) dias consecutivos.

Dispensa por justa causa

Art. 18. A dispensa por justa causa será precedida de processo administrativo onde deve estar incluído parecer da Diretoria Jurídica e anuência do Diretor ou de seu preposto onde o empregado estiver lotado. [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)

Art. 19. O fluxo do processo de demissão por justa causa deve ser iniciado executando sequencialmente as seguintes atividades:

- I. Abertura de processo administrativo;
- II. Solicitação de parecer da Diretoria Jurídica sobre a conformidade da demissão; [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)
- III. Solicitação de anuência da Diretoria para efetivar a demissão;
- IV. Efetivação da demissão com a ciência do empregado ou, em caso de negativa do empregado, assinatura de duas testemunhas.

§1º A solicitação de parecer Jurídico deve ser realizada através do processo demissional, onde deverá constar a ficha de dados do empregado, bem como a descrição do ato faltoso, situações atenuantes e/ou agravantes, se houver, cópia de punições anteriores, se houver, histórico do empregado, e qualquer informação adicional ou cópia de documentação que possa afastar dúvida a respeito do ato em si, bem como da sua autoria. [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)

§2º Caso o parecer emitido pela Diretoria Jurídica seja desfavorável à dispensa, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares deve anexar toda documentação pertinente ao Processo Administrativo e providenciar sua guarda ou arquivamento. [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)

§3º Caso o parecer emitido pela Diretoria Jurídica seja favorável à dispensa, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares, anexa toda a documentação pertinente ao Processo Administrativo e o encaminha à Diretoria solicitando anuência para efetivar a demissão. [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)

§4º Caso o parecer emitido pela Diretoria Jurídica seja favorável à dispensa condicionado a algum novo ato ou circunstância, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares deve respeitar as orientações do parecer antes de proceder conforme o parágrafo anterior. [\(Alterado pela PORTARIA "N" 001/2025\)](#)

§5° Caso haja anuência do Diretor ou seu preposto, constante no processo administrativo, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares efetua a demissão com a ciência do empregado utilizando o formulário do Anexo III, com a descrição do texto do Art. 60. no quadro de observações do formulário.

§6° Caso não haja anuência do Diretor ou seu preposto, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares deve providenciar a guarda ou arquivamento do processo administrativo.

§7° Caso o parecer emitido pela Diretoria Jurídica seja desfavorável à dispensa ou não haja anuência do Diretor ou seu preposto, o responsável pela aplicação das sanções disciplinares poderá, a seu critério, adotar como sanção disciplinar ao ato faltoso uma suspensão. [\(Alterado pela PORTARIA “N” 001/2025\)](#)

Mau Procedimento

Art. 20. O mau procedimento se refere à prática de atos por parte do empregado que importe em uma atitude desrespeitosa, irregular, incorreta, dele trabalhador com regras previstas no contrato de trabalho ou que violem as regras internas da Companhia.

Art. 21. Quando existir evidência do ato faltoso, bem como da sua autoria, o ato de mau procedimento deve ser punido na justa medida de sua gravidade fundamentada no Art. 482, alínea “b”, da CLT.

Art. 22. São atos de mau procedimento no âmbito da Companhia:

- I. Faltar, sem justificativa legal, a trabalho convocado por escala assinada;
- II. Deixar de levar ao conhecimento de seus superiores qualquer irregularidade de que tiver ciência, em razão do desempenho de suas funções;
- III. Usar de forma inadequada, ou deixar de usar, Equipamento de Proteção Individual ou Coletiva colocados à sua disposição;
- IV. Descaracterizar peças de uniforme colocadas à sua disposição;
- V. Fazer uso inadequado de documentos, mobiliário, máquinas, equipamentos, veículos, instalações e demais bens da Companhia;
- VI. Agir de forma grosseira com subordinados, colegas e demais pessoas perturbando o ambiente de trabalho ou a boa condução das atividades;

- VII. Difundir e discutir ideologias políticas ou religiosas no interior da Companhia de forma que prejudique o ambiente de trabalho ou a boa condução das atividades;
- VIII. Incitar junto aos colegas o abandono de serviço, atos de indisciplina ou insubordinação;
- IX. Incitar junto aos colegas a realização de assembleias não programadas em dissonância com o Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro – SIEMACO - Rio;
- X. Utilizar de forma inadequada os benefícios concedidos pela Companhia;
- XI. Consumir bebida alcoólica em horário ou ambiente de trabalho;
- XII. Prática de negócios ilícitos, como agiotagem;
- XIII. Faltar treinamentos obrigatórios técnicos operacionais, após convocação oficial.

Art. 23. É considerado ato de mau procedimento qualquer outro não listado, praticado nas dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que perturbe o ambiente de trabalho ou a boa condução das atividades ou ainda que prejudique deliberadamente a qualidade, produtividade e segurança dos serviços.

Desídia

Art. 24. A desídia se refere à prática de atos repetitivos por parte do empregado que demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções ou ainda que prejudiquem rotineiramente a qualidade, produtividade e segurança dos serviços.

Art. 25. Quando existir evidência do ato faltoso, bem como da sua autoria, a desídia deve ser punida na justa medida de sua gravidade fundamentada no art. 482, alínea “e”, da CLT.

Art. 26. São atos de desídia no âmbito da Companhia:

- I. Atrasar ou faltar reiterada, consecutiva ou intercaladamente ao trabalho, sem justificativa legal;
- II. Trabalhar desinteressado ou indiferente com a qualidade e produtividade de sua atividade, ou o emprego eficiente e eficaz dos recursos a sua disposição;

- III. Faltar com o zelo pelos documentos, materiais, ferramentas, utensílios, ferramentas mobiliário, máquinas, equipamentos, veículos, instalações e demais bens da Companhia;
- IV. Agir com descaso, falta de empenho, desatenção, descuido ou desinteresse na licitude e eficácia da ação administrativa, contribuição para o resultado, consecução dos objetivos estabelecidos ou atendimento às diretrizes estratégicas da Companhia;
- V. Utilizar aparelhos digitais ou de telefonia móvel de forma a prejudicar o ambiente de trabalho, a boa condução das atividades, ou expor a si ou terceiros a riscos de acidente.

Art. 27. É considerado ato de desídia qualquer outro não listado, praticado rotineiramente por empregado nas dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que represente disposição para evitar esforço físico ou moral inerente à função, assim como indolência, ociosidade, preguiça, falta de atenção, de zelo, desleixo, incúria ou negligência no exercício profissional.

Indisciplina ou insubordinação

Art. 28. Indisciplina ocorre quando o empregado desrespeita ou deixa de cumprir uma norma interna da Companhia. A insubordinação ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem dada pessoalmente a ele por sua chefia ou responsável.

Art. 29. Quando existir evidência do ato faltoso, bem como da sua autoria, a indisciplina ou insubordinação deve ser punida na justa medida de sua gravidade fundamentada no art. 482, alínea “h”, da CLT.

Art. 30. São atos de indisciplina ou insubordinação no âmbito da Companhia:

- I. Deixar de atender dispositivos existentes em regimentos, regulamentos e demais instrumentos normativos e decisórios da Companhia;
- II. Deixar de cumprir com presteza as ordens emanadas dos superiores hierárquicos ou responsáveis pela execução de serviços, exceto quando manifestamente ilegais;
- III. Deixar de efetuar trabalho que lhe foi determinado durante o horário de trabalho;

- IV. Recusar a execução de horas extras necessárias para fazer face a motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, em conformidade com o art. 61 da CLT;
- V. Recusar-se, sem justificativa, a executar tarefa compatível com sua função;
- VI. Deixar de atender, sem justificativa legal, a convocações oficiais da Companhia;
- VII. Deixar de usar uniforme e/ou Equipamento de Proteção Individual ou Coletiva colocados à sua disposição;
- VIII. Fumar nos lugares vedados, sobretudo quando a vedação diz respeito à segurança das instalações;
- IX. Recusar-se, sem justificativa, a assinar escala de convocação para trabalho;
- X. Faltar, sem justificativa legal, a trabalho convocado por escala em operações Réveillon, Carnaval ou Estratégicas para a Companhia;
- XI. Ausentar-se do seu setor de trabalho ou suspender o serviço sem autorização.

Art. 31. É considerado ato de indisciplina qualquer outro não listado praticado por empregado nas dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que represente desrespeito a qualquer instrumento normativo da Companhia.

Art. 32. É considerado ato de insubordinação qualquer outro não listado praticado por empregado nas dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que represente desrespeito a uma ordem dada pessoalmente a ele por sua chefia ou responsável.

Ato Lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa

Art. 33. O ato lesivo da honra ou da boa fama, classificado como calúnia, difamação ou injúria, acontece quando o empregado intencionalmente ofende seu empregador, colega de trabalho, superior hierárquico, visitantes, fornecedores, contratados, ou toda e qualquer pessoa que se relacione com o empregador.

§1º Configura calúnia quando o empregado tem a intenção de imputar falsamente a alguém a prática de um ato definido na lei como infração penal.

§2º Configura difamação quando o empregado tem a intenção de imputar falsamente a alguém a prática de um ato lesivo à honra e à boa fama, embora não definido como infração penal.

§3º Configura injúria quando o empregado ofende diretamente alguém através de palavras ou gestos.

Art. 34. Quando existir evidência do ato faltoso, bem como da sua autoria, o ato lesivo da honra ou da boa fama deve ser punido na justa medida de sua gravidade, fundamentado no art. 482, alínea “k”, da CLT, quando direcionado a superior hierárquico, ou fundamentada no art. 482, alínea “j”, da CLT, quando direcionado a qualquer pessoa que não superior hierárquico durante o horário de trabalho.

Art. 35. São atos lesivos da honra ou da boa fama no âmbito da Companhia:

- I. Proferir palavras ofensivas à honra e à moral contra colega, em virtude de desentendimentos por motivos de serviço;
- II. Promover ou incitar brigas entre colegas de serviço alterando o ritmo de trabalho ou a disciplina normal;
- III. Através de redes sociais ou meios digitais, injuriar, caluniar, ridicularizar e/ou acusar qualquer pessoa que se relacione com o empregador e/ou a Companhia, ferindo sua honra e moral;
- IV. Ofender com palavras e gestos indecorosos e jocosos seu superior hierárquico ou colegas de serviço.

Art. 36. É considerado ato lesivo da honra ou da boa fama qualquer outro não listado, praticado por empregado nas dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que represente ofensa intencional a honra ou boa fama a toda e qualquer pessoa que se relacione com o empregador e/ou a Companhia.

Ato de Improbidade

Art. 37. Ato de Improbidade é aquele que caracteriza desonestidade, má índole, mau-caráter, falta de probidade; quando o empregado age com falta de honradez, de integridade, de lisura ou também com maldade, perversidade e atrocidade.

Art. 38. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, o ato de improbidade deve ser punido com a dispensa por justa causa, fundamentada no art. 482, alínea “a”, da CLT.

Art. 39. São atos de improbidade no âmbito da Companhia:

- I. Desviar recursos da Companhia, ou por ela contratados, para uso pessoal, incorrendo em quebra de fidúcia;
- II. Falsificar documentos ou registro de informações para a obtenção de horas extras não prestadas, suprimir faltas, ou obter benefícios indevidos, para si ou para terceiros, assim como justificar suas faltas com atestados falsos;
- III. Adulterar, suprimir ou omitir documentos oficiais da Companhia ou a ela endereçados por terceiros, visando interferir, de qualquer forma, nas rotinas administrativas ou operacionais da Companhia, ou obter vantagem pessoal, de qualquer espécie, para si ou para terceiros;
- IV. Comercializar qualquer tipo de droga ilícita nas dependências da Companhia, ou fora de suas dependências em horário ou ambiente de trabalho;
- V. Roubar, furtar ou apropriar-se de materiais, utensílios, ferramentas ou qualquer outro bem pertencente à Companhia, assim como utilizar as dependências da Comlurb para ocultar produto de roubo, furto ou apropriação indevida de bens de terceiros ou de outros empregados;
- VI. Simular, concorrer ou provocar enguiços, quebras, acidentes ou qualquer procedimento em viatura, máquina, ferramenta ou equipamento, de forma que impeça, retarde ou prejudique, de qualquer forma, a execução das rotinas administrativas ou operacionais da Companhia.

Art. 40. É considerado ato de improbidade qualquer outro não listado, mesmo que praticado fora das dependências da Companhia, horário ou ambiente de trabalho, que coloquem em risco a segurança, confiança e respeito do empregado perante a Companhia.

§1º O consumo eventual de droga ilícita em serviço deve ser considerado um ato de mau procedimento que, quando evidenciado, bem como comprovada a autoria, deve

ser punido na justa medida de sua gravidade, fundamentado no art. 482, alínea “b”, da CLT.

§2º O consumo habitual de droga ilícita deve ser tratado como dependência química, doença grave e crônica. O empregado que apresenta consumo habitual de droga ilícita deve ser encaminhado para tratamento oferecido pelo Serviço de Assistência Social da Companhia ou à Previdência Social.

§3º Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida de que o empregado não aceitou ou abandonou tratamento da dependência química, havendo reincidência de consumo de droga ilícita em serviço, este deve ser punido como Ato de Improbidade.

Incontinência de Conduta

Art. 41. A incontinência de conduta é aquela que caracteriza desvirtuamento do comportamento do empregado com motivação relacionada à sexualidade como atos libidinosos, atos obscenos, a libertinagem, a pornografia e assédio sexual.

Art. 42. É considerada incontinência de conduta a distribuição ou visualização de conteúdo pornográfico em meio digital em equipamento de propriedade ou contratado pela Companhia, assim como a exposição analógica de pornografia em suas dependências.

Art. 43. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, a Incontinência de Conduta deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “b”, da CLT.

Negociação por conta própria

Art. 44. É considerada negociação por conta própria quando o empregado solicitar, sugerir, insinuar, intermediar ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem pessoal, de qualquer espécie, para si ou para terceiros, em troca de programação de serviços e/ou atendimento das diretrizes da Comlurb.

Art. 45. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, a

negociação por conta própria deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “c”, da CLT.

Condenação Criminal do Empregado

Art. 46. O empregado condenado criminalmente, por meio de uma sentença judicial transitada em julgado, não sendo mais admitida a interposição de recurso, e desde que não haja suspensão da execução da pena, deverá ser demitido por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “d”, da CLT.

Parágrafo Único: Não é necessário para a configuração da justa causa que o ilícito penal tenha vinculação com o contrato de trabalho.

Violação de Segredo da Empresa

Art. 47. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, a violação de segredos da empresa deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “g”, da CLT.

Art. 48. Somente será considerada violação de segredo da empresa quando houver comprovadamente prejuízo material ou imaterial à Companhia decorrente de atitude dolosa do empregado em divulgar, sem autorização, documento ou informação que possa causar impacto nas relações da Companhia com o mercado, usuários dos serviços ou fornecedores ou, ainda, influenciar decisões dos Administradores que venham a favorecer interesse próprio ou de terceiros.

Abandono de Emprego

Art. 49. O empregado com ausência ininterrupta e injustificada ao serviço por 30 (trinta) dias, na intenção de não mais retornar, extingue o vínculo empregatício por abandono de emprego e deverá ser demitido por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “i”, da CLT.

Parágrafo Único: O responsável pela aplicação das sanções disciplinares deve certificar-se que o empregado não está ausente de forma justificada antes de iniciar o

fluxo do processo de demissão por justa causa, previsto no art.19 do presente Regimento.

Ofensa Física e Verbal

Art. 50. A Ofensa Física é caracterizada pela agressão intencional, luta corporal ou violência física, tentada ou consumada, com ou sem lesão, praticada no local de trabalho ou que tenha relação com o trabalho, desde que não seja em legítima defesa.

Art. 51. A Ofensa Verbal é caracterizada pelo ato lesivo da honra ou da boa fama, como xingamentos e ameaças, praticado no serviço, contra o empregador, ou qualquer outra pessoa.

Art. 52. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, a ofensa física contra o empregador, ou qualquer outra pessoa, deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada respectivamente na alínea “k” ou na alínea “j” do art. 482 da CLT.

Embriaguez

Art. 53. A embriaguez eventual em serviço deve ser considerada um ato de mau procedimento que, quando existir sua evidência, bem como da sua autoria, deve ser punido na justa medida de sua gravidade fundamentada no art. 482, alínea “b”, da CLT.

Art. 54. A embriaguez habitual deve ser tratada como Dependência Alcoólica, doença grave e crônica. O empregado que apresenta embriaguez habitual deve ser encaminhado para tratamento oferecido pelo Serviço de Assistência Social da Companhia ou à Previdência Social para suspensão do contrato de trabalho.

Art. 55. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida de que o empregado não aceitou ou abandonou tratamento da dependência alcoólica, havendo reincidência de embriaguez em serviço, esta deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “f”, da CLT.

Prática Constante de Jogos de Azar

Art. 56. A prática eventual de jogos de azar, com apostas em espécie, quando em serviço, deve ser considerada um ato de mau procedimento que, quando existir sua evidência, bem como da sua autoria, deve ser punido na justa medida de sua gravidade fundamentada no art. 482, alínea “b”, da CLT.

Art. 57. Quando existir prova contundente, consistente e devidamente documentada afastando qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, da prática constante de jogos de azar, com apostas em espécie, quando em serviço, deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “l”, da CLT.

Impossibilidade do exercício da profissão

Art. 58. A suspensão da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, impossibilitando temporariamente o exercício da função, deve ser considerada um ato de mau procedimento deve ser punido com suspensão, na forma do art. 13 do presente Regimento.

Art. 59. A perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, impossibilitando o exercício da função deve ser punida com a dispensa por justa causa fundamentada no art. 482, alínea “m”, da CLT.

CAPÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. Àquele a quem for imposta sanção disciplinar poderá recorrer da punição seguindo os procedimentos regulamentados para a COMISSÃO DE REVISÃO DEMISSIONAL E DISCIPLINAR – CRDD, no prazo de 05 (cinco) dias a contar da data da punição.

Art. 61. As justificativas legais para atrasos ou faltas ao serviço ou convocações formais são aquelas previstas em lei, decretos, ordens de serviço ou acordo coletivo.

Art. 62. A sanção disciplinar não exime o punido da responsabilidade civil que lhe couber.

Art. 63. A sanção disciplinar não exime o punido da responsabilidade de ressarcir prejuízo provocado à Comlurb considerando os regulamentos vigentes.

~~**Art. 64.** Cabe a Diretoria de Compliance emitir relatório gráfico estatístico e analítico sobre sanções disciplinares; promover treinamento para os responsáveis pela aplicação das sanções disciplinares e elaborar ações de orientação sobre este regimento disciplinar.~~ [\(Revogado pela PORTARIA “N” 001/2025\)](#)

Art. 65. Este regulamento disciplinar entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial a Portaria Comlurb “N” N° 003, de 13 de março de 2020.

ANEXO I

FORMULÁRIO DE ADVERTÊNCIA



FORMULÁRIO DE ADVERTÊNCIA

Nome

Cargo

Matrícula / Registro	Órgão
----------------------	-------

Gerente

Ato praticado pelo empregado:

<input type="checkbox"/> Mau procedimento	<input type="checkbox"/> Condenação Criminal do Empregado
<input type="checkbox"/> Desídia	<input type="checkbox"/> Violação de Segredo da Empresa
<input type="checkbox"/> Indisciplina ou insubordinação	<input type="checkbox"/> Abandono de Emprego
<input type="checkbox"/> Ato Lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa	<input type="checkbox"/> Ofensa Física e Verbal
<input type="checkbox"/> Ato de Improbidade	<input type="checkbox"/> Embriaguez
<input type="checkbox"/> Incontinência de Conduta	<input type="checkbox"/> Prática Constante de Jogos de Azar
<input type="checkbox"/> Negociação por conta própria	<input type="checkbox"/> Impossibilidade do exercício da profissão

É reincidência?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Descrever detalhadamente o ato faltoso, incluindo os agravantes ou atenuantes.
--

Esperamos que V. S.ª não incida na mesma falta, nem tampouco cometa falta de outra natureza, pois neste caso lhe será aplicada penalidade mais severa, conforme previsto no Regimento Disciplinar.

Data	Ass. do gestor
------	----------------

RECEBI O ORIGINAL

Data	Ass. do empregado
------	-------------------

ANEXO II

FORMULÁRIO DE SUSPENSÃO



FORMULÁRIO DE SUSPENSÃO

Nome

Cargo

Matrícula / Registro	Órgão
----------------------	-------

Gerente

Ato praticado pelo empregado:

<input type="checkbox"/> Mau procedimento	<input type="checkbox"/> Condenação Criminal do Empregado
<input type="checkbox"/> Desídia	<input type="checkbox"/> Violação de Segredo da Empresa
<input type="checkbox"/> Indisciplina ou insubordinação	<input type="checkbox"/> Abandono de Emprego
<input type="checkbox"/> Ato Lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa	<input type="checkbox"/> Ofensa Física e Verbal
<input type="checkbox"/> Ato de Improbidade	<input type="checkbox"/> Embriaguez
<input type="checkbox"/> Incontinência de Conduta	<input type="checkbox"/> Prática Constante de Jogos de Azar
<input type="checkbox"/> Negociação por conta própria	<input type="checkbox"/> Impossibilidade do exercício da profissão

É reincidência?

Sim Não

Descrever detalhadamente o ato faltoso, incluindo os agravantes ou atenuantes.
--

Quantidade de Dias	Período
--------------------	---------

Esperamos que V.S.ª não incida na mesma falta, nem tampouco cometa falta de outra natureza, pois neste caso lhe será aplicada penalidade mais severa, conforme previsto no Regimento Disciplinar.

Data	Ass. do gestor
------	----------------

RECEBI O ORIGINAL

Data	Ass. do empregado
------	-------------------

ANEXO III

DISPENSA POR JUSTA CAUSA



Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB
Rua Major Ávila, 358 - Tijuca - CEP. 20540-903 Rio de Janeiro / RJ Brasi
Central de Atendimento 1746 - www.rio.rj.gov.br/comlurb

DESLIGAMENTO DE EMPREGADO COMUNICAÇÃO DE DEMISSÃO

COMUNICAMOS QUE ESTA COMPANHIA DELIBEROU A PARTIR DE ____/____/____, RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO ATÉ ENTÃO MANTIDO COM V.S*.		
NOME DO EMPREGADO:		REGISTRO:
DATA DA ADMISSÃO:	DENOMINAÇÃO DA GERÊNCIA:	SIGLA:
DATA DE DEMISSÃO:	<input type="checkbox"/> Demissão Sem Justa Causa	<input type="checkbox"/> Demissão Com Justa Causa
DESCRIÇÃO DO MOTIVO:		
DECLARAMOS NESTA OPORTUNIDADE QUE O EMPREGADO EM QUESTÃO NÃO DEVE PERMANECER NO QUADRO DE PESSOAL DA COMLURB, JÁ TENDO SIDO ANALISADA E AFASTADA A HIPÓTESE, DO PONTO DE VISTA FUNCIONAL, DE TRANSFERÊNCIA PARA OUTRO ÓRGÃO DA COMPANHIA.		
ASSINATURA DO GERENTE OU ASSESSOR CHEFE		DATA: ____/____/____
CIENTE DO EMPREGADO		DATA: ____/____/____
OBSERVAÇÃO: O empregado deverá comparecer na Gerência de Pagamento / Encargos, à Rua Major Ávila, 358 - Tijuca, no prazo de 07 (sete) dias, a partir da data da demissão, quando tomará ciência da data de sua homologação. Telefone para contato: 2214-7490. Conforme Acordo Coletivo, aquele a quem for imposta sanção disciplinar poderá recorrer da punição seguindo os procedimentos regulamentados para a COMISSÃO DE REVISÃO DEMISSIONAL E DISCIPLINAR – CRDD.		
O EMPREGADO TOMOU CIÊNCIA E SE RECUSOU A ASSINAR. Data: ____/____/____ _____ Testemunha _____ Testemunha		

ATENÇÃO: O documento deve ser emitido em 3 vias, observando a seguinte distribuição:

- 1ª Via - Órgão de Expediente e Arquivo;
- 2ª Via - Empregado;
- 3ª Via - Órgão de Lotação do Empregado.

Rio de Janeiro, ____ de ____ de ____

Assinatura do Empregador

Ciente em: ____ / ____ / ____

Assinatura do Empregado

Endereço atual do empregado:

Endereço: _____ Número: _____

Complemento: _____ Bairro: _____

Cidade: _____ CEP: _____ Telefone: _____

E-mail: _____

EM CASO DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA:

1º) Comunico que V.S^a, deverá comparecer dia ____ / ____ / _____, para realização do Exame Médico Demissional. De segunda a sexta-feira, no horário de ____ às ____, na _____, situado à _____.

A data do exame clínico deverá ser respeitada, levar formulário de demissão e RG (Documento de Identidade).

2º) Damos ciência a V.S^a, que o seu não comparecimento na data e horário acima marcados, nos isentarão de quaisquer responsabilidades quanto aos prazos legais para quitação do seu Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

3º) Caso o empregado tenha realizado Exame Médico Periódico, no período que anteceder até 90 (noventa) dias, está dispensado de fazer "Exame Médico Demissional". Para contagem dos 90 (noventa) dias considerar como o último dia desse prazo o dia da demissão (inclusive).

Observação:

A cópia do "Exame Médico Periódico" tem que ser anexado ao processo demissional.