

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIA E MEDIDAS DISCIPLINARES

1. OBJETIVO

Esta política tem como objetivo definir diretrizes a serem seguidas na gestão de consequências, quando da ocorrência de alguma irregularidade disciplinar, desempenho insatisfatório ou descumprimento de normas e políticas relacionadas à organização. O objetivo também é minimizar a ocorrência de danos morais que podem ser reclamados na esfera judicial.

2. APLICAÇÃO

A todos os Administradores, Colaboradores e Parceiros de Negócio da organização.

3. DEFINIÇÕES

- **Denúncia:** Reporte de prática ou suspeita de violação aos princípios do Código de Ética e Conduta, mecanismos de integridade, leis, políticas internas e obrigações legais da organização, por meio do Canal de Ouvidoria e Denúncia.
- **Violação:** Ação ou omissão em desacordo com princípios, compromissos do Código de Ética e Conduta, mecanismos de integridade, políticas internas e obrigações legais da organização.
- **Conflito de interesses:** Ocorre quando interesse próprio ou de terceiros influencia administrador ou empregado a agir contra princípios da empresa, violando normas ou responsabilidades profissionais.
- **Demissão por Justa Causa:** Aplicada quando identificadas condutas do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- **Suspensão:** Pena disciplinar que resulta na interrupção dos dias de trabalho do Colaborador, com desconto correspondente em sua remuneração.
- **Medida disciplinar:** Ação tomada em razão de violação ao Código de Ética e Conduta, mecanismos de integridade, leis, políticas internas da empresa e obrigações legais. Aplica-se a administradores, empregados, estagiários e aprendizes.
- **Advertência:** Comunicação ao Colaborador sobre comportamento não alinhado com as expectativas da organização. Pode ser verbal ou por escrito.
- **Gravidade:** Sanção proporcional à falta cometida.



- **Canal de Ouvidoria e Denúncia:** Plataforma através da qual os colaboradores podem reportar violações, suspeitas ou práticas inadequadas relacionadas aos princípios, regras e regulamentos da organização.
- **Momento:** Pena aplicada em prazo adequado, a partir do conhecimento da organização sobre o fato.

4. DESCRIÇÃO

4.1. Generalidades

A organização adota um Canal de Ouvidoria e Denúncia para garantir que situações de discriminação e assédio sejam rapidamente relatadas e rigorosamente investigadas.

A decisão de aplicar medidas disciplinares é baseada na avaliação de um ato considerado desvio do Código de Conduta ou violação de leis, políticas e procedimentos da organização. Essa análise decorre de uma investigação interna, realizada em total conformidade com o sistema jurídico, respeitando todas as normas e regulamentos pertinentes.

Independentemente da circunstância, o objetivo central das medidas tomadas é mitigar riscos e prevenir a repetição de desvios e irregularidades. Os encarregados pela apuração têm o compromisso de garantir a rápida e adequada implementação das medidas disciplinares, visando corrigir comportamentos inadequados e fomentar um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

4.2. Comitê de Compliance Trabalhista

Após a conclusão da investigação, se a recomendação do Comitê de Compliance Trabalhista exigir medidas disciplinares, a responsabilidade de ratificar a recomendação recai sobre o CEO da organização. O CEO pode optar por confirmar a recomendação conforme apresentada ou ajustar as medidas disciplinares, justificando sua decisão em conjunto com um Vice-Presidente (ou outro membro da alta direção). Uma vez decidido, a comunicação da decisão é feita à gerência para concluir o processo e implementar a decisão.

Esse processo pode ser conduzido via comunicação por e-mail ou em reuniões presenciais. No caso de o CEO enfrentar algum conflito de interesses no âmbito do processo de investigação, a responsabilidade pela decisão é transferida ao Presidente do Conselho de Administração.



4.3. Sigilo e Garantias

A organização está comprometida em garantir um ambiente de total sigilo, confidencialidade e proteção institucional para prevenir possíveis represálias contra os denunciantes, em conformidade com o seu Código de Ética e Conduta. Qualquer forma de retaliação dirigida a denunciantes, testemunhas ou qualquer membro da equipe é considerada uma infração grave, sujeita a medidas disciplinares exemplares.

Durante o período de apuração, é imperativo que a organização garanta que os direitos funcionais dos administradores e colaboradores envolvidos nas comissões processantes sejam plenamente respeitados.

Através de todo o processo de investigação, a organização mantém o compromisso com o sigilo, a confidencialidade e a proteção institucional tanto para os administradores como para os colaboradores envolvidos em denúncias. Isso reforça a importância de criar um ambiente seguro para aqueles que se engajam no processo.

A proteção institucional é também estendida aos administradores e colaboradores que trabalham em todas as fases de gestão e tratamento das denúncias e infrações. Isso assegura a independência institucional e a neutralidade das decisões tomadas.

Em conformidade com os princípios éticos e de integridade, a empresa adota a premissa de compartilhar informações apenas com as partes necessárias, evitando prejudicar a empresa, as pessoas envolvidas ou o próprio processo. Isso reflete o compromisso da organização em equilibrar a transparência com a proteção de todos os envolvidos.

4.4. Aplicação das Medidas

A aplicação das medidas deve ocorrer de acordo com a sua natureza e definições advindas do CEO através de recomendação prévia do Comitê de Compliance Trabalhista. Em detalhes:

- Após a análise do Comitê de Compliance Trabalhista e a ratificação da decisão pelo CEO, quando houver a certeza de conduta inadequada, irregularidade, ilicitude ou violação aos princípios de ética e integridade da empresa, a aplicação de medidas disciplinares torna-se necessária.
- Durante o processo de apuração, se o envolvido ameaçar a qualidade, efetividade ou resultados dos processos (por exemplo, a investigação, análise dos fatos, entrevistas, avaliação de medidas corretivas etc.), a empresa pode adotar medidas administrativas provisórias, como o

afastamento temporário das funções ou suspensão. A determinação leva em consideração a gravidade da conduta, as funções do indivíduo denunciado ou envolvido na investigação e as circunstâncias do caso.

As medidas corretivas para prevenir reincidência de infrações podem ser implementadas durante ou após a fase de apuração, conforme necessário. A severidade das medidas é recomendada pelo Comitê de Compliance Trabalhista e confirmada pelo CEO.

4.5. Princípios para as Aplicação das Medidas Disciplinares

A aplicação de qualquer medida disciplinar deverá ser feita de forma imediata, não deixando transcorrer tempo razoável entre o fato punível e o momento da aplicação da sanção, sob o risco de ser considerado como perdão tácito.

A aplicação da medida disciplinar deve observar a proporcionalidade da própria medida com a gravidade do ato culposos, bem como observar as a gravidade atrelada às advertências e possíveis rescisões por justa causa previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

4.6. Tipos de Medidas Disciplinares

Medidas disciplinares devem ser implementadas em relação àqueles indivíduos que, sem margem para dúvidas, agiram em contraposição às disposições estabelecidas no Código de Ética e Conduta, violaram leis ou infringiram as políticas e procedimentos da organização.

Obs.: Medidas disciplinares, decorrentes de processo de investigação, recomendadas pelo Comitê de Compliance Trabalhista e ratificadas pelo CEO, não são consideradas retaliações.

De forma geral, as medidas disciplinares podem ser:

Advertência Verbal	O colaborador é abordado de maneira respeitosa e discreta pelo gestor responsável, em um ambiente apropriado e particular. Durante a conversa, é enfatizado claramente o motivo subjacente à advertência, garantindo que o colaborador compreenda plenamente a razão por trás dela.
Advertência Escrita	O colaborador recebe uma advertência formal do gestor responsável, com a

	mesma abordagem respeitosa e privada. Nesse caso, o colaborador é solicitado a assinar o formulário designado, emitido pelo Departamento de Recursos Humanos, que detalha minuciosamente os motivos que levaram à aplicação dessa medida.
Demissão sem Justa Causa	Consiste na rescisão do contrato de trabalho iniciada pelo empregador, sem qualquer ação grave cometida pelo colaborador. Todos os direitos do funcionário são integralmente pagos nesse cenário. A demissão sem justa causa é adotada quando não há circunstâncias que justifiquem uma "justa causa".
Demissão por Justa Causa	Se houver evidências substanciais que fundamentam uma demissão por justa causa, essa ação poderá ser tomada. No entanto, a empresa deve considerar cuidadosamente os riscos envolvidos antes de proceder. Sendo a falta ser gravíssima ou as advertências serem reiteradas. A demissão por justa causa é comunicada pelo gestor responsável de maneira respeitosa e confidencial, seja em um local adequado ou na área de Recursos Humanos. O colaborador é notificado por meio de uma carta própria, detalhando os fundamentos que levaram a essa medida. Importante ressaltar que, independentemente da gravidade da infração cometida, a demissão por justa causa só é implementada quando todos os dispositivos legais definidos na Legislação Trabalhista vigente forem integralmente observados.

As mesmas medidas disciplinares também são aplicáveis ao líder de um colaborador que viole as normas de Compliance, caso ele falhe conscientemente em relatar imediatamente o incidente ou em interromper o desvio.

Similarmente, a negligência na supervisão adequada está sujeita a medidas disciplinares.

O Comitê de Compliance Trabalhista pode recomendar outras medidas, que não se enquadram como disciplinares, como treinamentos, ajustes nos processos, mudanças em sistemas ou ferramentas de TI, implementação de controles adicionais, rescisão de contratos com parceiros de negócios, entre outras.

A responsabilidade primária pela implementação imediata das medidas disciplinares repousa sobre o Departamento de Recursos Humanos, com o apoio do Departamento Jurídico.

Independentemente das medidas administrativas e disciplinares, se o ocorrido se enquadrar em uma infração legal, o Comitê de Compliance Trabalhista deve recomendar aos responsáveis competentes uma análise e decisão sobre os próximos passos, como a possibilidade de envolver autoridades competentes, iniciar procedimentos penais, entre outros.

4.7. Medidas Disciplinares – Critérios

A tabela abaixo será utilizada como referência para a recomendação do Comitê de Compliance Trabalhista na classificação das medidas disciplinares. Sobre essa referência, os seguintes agravantes devem ser considerados:

- **Reincidência:** no mínimo, um nível a mais que a anteriormente aplicada;
- **Coordenadores (em relação a colaborador nível básico):** um nível a mais;
- **Gerentes e diretores (em relação a colaborador nível básico):** dois níveis a mais;

Obs: Entre pares (mesmo nível hierárquico): não considerar agravante.

Tipo de falta	Consequência	Critérios
Leve	Advertência verbal	- Descumprir sistematicamente procedimentos. - Atraso sistemático. - Falta não justificada.
Média	Advertência escrita	- Faltas não justificadas sistemáticas. - Descumprir qualquer política e/ou código da empresa. - Descumprir um requisito legal em nome da empresa que não prejudique a imagem da empresa.
Grave	Suspensão/Demissão	- 3 (três) advertências por escrito em decorrência de faltas médias. - Descumprir um requisito legal em nome da empresa que prejudique a imagem da empresa. - Descumprir de forma deliberada procedimento que coloque em risco pessoas, meio ambiente e patrimônio da

		empresa.
Gravíssima	Dispensa por justa causa	- Condutas previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

4.8 Parceiros de Negócio

Para o caso dos Parceiros de Negócio, além do encerramento do contrato, outras medidas disciplinares podem ser tomadas a depender da gravidade da infração e do impacto causado à organização.

Uma vez confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade da organização, o parceiro de negócio fica impedido por três anos de prestar qualquer serviço ou fornecer produto para as unidades da organização.

4.9. Administrador e sócio

O Administrador ou sócio, além das medidas disciplinares citadas no item 4.6, estará sujeito às previsões legais de acordo com a legislação aplicável à natureza jurídica da organização.