

Nome da Instituição: FUNDAÇÃO JOSÉ SILVEIRA **Departamento/Setor:** Recursos Humanos **Data:** 23 de julho de 2024 **Autor(es):** Cristina Nascimento - T&D; **Aprovadores:** Claudia Alves **Palavras-Chave:** Políticas, Consequências, Medidas Gestão, Disciplina.

Título do Documento: POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Introdução: A política de consequências é um conjunto formal de diretrizes adotado pela instituição para estabelecer padrões de comportamento e definir as medidas que serão tomadas em casos de violações das normas legais, institucionais e contratuais.

Essa abordagem visa criar um ambiente de trabalho ético, inclusivo e seguro, no qual todos os membros compreendem como devem se comportar e as consequências de comportamentos inadequados, que não apenas delineiam penalidades para transgressões, mas também destacam o compromisso da instituição com valores como diversidade, equidade e respeito mútuo, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais saudável.

1. Objetivo:

O objetivo dessa política é estabelecer regras e requisitos gerais para a tomada de decisão na aplicação de consequências, visando dotá-las de maior congruência no âmbito da proporcionalidade e gravidade da violação, sempre em consonância com os procedimentos aplicáveis no que tange a apuração dos fatos, fortalecendo, assim, os valores de integridade da instituição em estrito cumprimento com a legislação aplicável.

2. Aplicabilidade:

Esta Política se aplica a Fundação José Silveira, independentemente de nível hierárquico e função exercida pelos colaboradores, que deverão, obrigatoriamente, observar e cumprir as diretrizes estabelecidas, bem como disseminá-la e respeitar as exigências elencadas neste documento.

3. Definições / Conceitos e Siglas:

Medidas disciplinares: são sanções e medidas, com caráter educativo e punitivo, que o empregador pode utilizar em resposta à infração aos Princípios de Conduta e Ética, aos mecanismos de integridade, às leis e decretos, às políticas, processos e procedimentos internos da Fundação José Silveira, bem como às obrigações legais e contratuais às quais o colaborador está submetido.

A medida disciplinar pode ser aplicada aos gestores, colaboradores, estagiário e aprendizes da instituição.

A aplicação das medidas disciplinares deve ocorrer de acordo com a sua natureza e diretrizes sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais.

O descumprimento das normas contidas nos Código de Ética e Conduta e nas políticas e procedimentos internos e na legislação é possível de consequências.

Abaixo estão atribuídas exemplos de violações aos itens do Código de Condutas Éticas, normas e regulamentos. Caso ocorram, os colaboradores envolvidos estarão sujeitos às aplicações de consequências.

Padrões de Condutas Éticas e Íntegras

- Descumprimento dos padrões de conduta estabelecidos no Código de Condutas Éticas da Fundação José Silveira.
- Praticar qualquer ato que possa significar corrupção ou fraude.

Registros Contáveis e Reembolso de Despesas

- Deixar de manter registros contáveis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário.
- Efetuar ou aceitar lançamentos contáveis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possa ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais.
- Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais.

Relacionamento com Parceiros, Fornecedores e Clientes

- Contratar fornecedor sem considerar critérios técnicos e sem buscar atender aos interesses da Fundação José Silveira.
- Descumprimento de acordos e contratos e falta de ética e transparência nos procedimentos internos da Fundação José Silveira relativos a contratações públicas, cadastro de fornecedores, patrocínios, doações, entre outras normas da instituição aplicáveis ao público externo.
- Selecionar fornecedores com base em critérios que não sejam justos, legais ou técnicos, ou que estejam em evidente não conformidade com a legislação trabalhista, fiscal, ambiental ou anticorrupção.

Relacionamento entre os Empregados

- Não observar as normas específicas sobre saúde e segurança, não fazer uso de equipamentos de proteção quando necessário ou não se manifestar em caso de risco à integridade física de qualquer profissional da Fundação José Silveira ou terceiro.
- Praticar ato considerado insubordinação, injustificadamente.
- Consumir ou estar sob efeito de álcool ou drogas na área da instituição ou a serviço da Fundação José Silveira.

- Deixar de realizar atribuições atinentes ao cargo e funções exercidos na Fundação José Silveira, injustificadamente.
- Cometimento de atos repetitivos que prejudicam a Fundação José Silveira e que demonstram o desinteresse e a desídia do empregado pelas suas funções.
- Descumprimento dos horários de trabalho estabelecidos pela Fundação José Silveira injustificadamente.

Vedação do Preconceito, Discriminação e Assédio

- Praticar qualquer forma de violência física, verbal ou qualquer outro ato que possa ser considerado discriminação, assédio moral, sexual ou abuso de poder.

Igualdade

- Desconsiderar ou depreciar as propostas de melhoria de processos recomendadas por empregados subordinados, ignorando a igualdade independentemente da posição hierárquica.

Uso das Mídias Eletrônicas

- Compartilhar logins e senhas com terceiros, ainda que sejam funcionários da própria Fundação José Silveira.
- Disseminar informações relativas a valores, detalhes de projetos ou estratégias da Fundação José Silveira.
- Compartilhar informações sigilosas ou confidenciais relativas à Fundação José Silveira nas redes sociais.
- Armazenar ou disseminar inadequadamente documentos, seja através de e-mail, CDs, DVDs, pen drives e hard drives.

Uso dos Recursos da Empresa

- Deixar de conservar ou fazer mau uso de equipamentos de trabalho maquinário ou recursos da Fundação José Silveira.
- Utilização de bens pertencentes à Fundação José Silveira para fins não profissionais.
- Prejudicar a imagem da Fundação José Silveira seja por portar a marca da instituição de forma inadequada ou emitir opiniões negativas a respeito da empresa

Conflito de Interesses

- Não submeter à avaliação do Comitê situações que possam ser considerados conflitos de interesse.

- Obter vantagens pessoais ou para terceiros decorrentes de sua função ou cargo ocupado na Fundação José Silveira.
- Recrutar, selecionar ou promover um profissional com base exclusiva em vínculos pessoais ou afetivos.

Brindes, Presentes e Hospitalidades

- Oferecer brindes em desacordo com a política vigente, que represente conflito de interesses ou que possa influenciar qualquer decisão.

Responsabilidade Socioambiental

- Não respeitar as legislações e normas internas ambientais aplicáveis.
- Posicionar-se de forma desrespeitosa perante a comunidade.

Canal da Ética

- Fazer mau uso do Canal da Ética ou agir de má-fé na realização de relatos.

Prevenir Retaliações aos Denunciantes

- Realizar quaisquer ações discriminatórias e de retaliação em face dos denunciantes, denunciados ou colaboradores que eventualmente necessitem participar de procedimento administrativo.

Treinamentos Periódicos

- Negar-se a participar dos treinamentos periódicos obrigatórios promovidos pela Fundação José Silveira.

Consequências

- No caso da ocorrência de alguma violação ao Código de Condutas Éticas, normas internas da Fundação José Silveira e/ou legislação aplicável, deve ser apurado o fato e aplicado a presente política para balizar as decisões de medidas disciplinares a serem aplicadas.
- Caso o colaborador da instituição se recuse, sem motivo justificado, a dar ciência do recebimento da penalidade, a Fundação José Silveira deverá ler ao empregado o conteúdo da advertência ou suspensão, na presença de duas testemunhas. Estas por sua vez, deverão informar seus nomes e assinar o documento.
- Para a aplicação da consequência serão consideradas a atualidade da punição, a unicidade da pena e a proporcionalidade.
- A atualidade da punição diz respeito ao tempo entre a ocorrência da falta e a penalização, na sua maioria deve ser imediata após o conhecimento, com exceção daquelas que requeiram apuração aprofundada dos fatos e de responsabilidade, enquanto a unicidade da pena diz respeito à

quantidade de punições aplicadas para a mesma falta, só poderá ser aplicada uma consequência para cada ato faltoso.

- Por fim, a proporcionalidade diz respeito ao balizador perante a falta cometida, para realizar um julgamento coerente, será considerada a gravidade e impacto da falta cometida, o histórico funcional do empregado (existência e teor de atos faltosos anteriores), os motivos determinantes para a realização da falta e a condição pessoal do empregado.
- A aplicação de penalidades deverá respeitar o processo de investigação estabelecido pela Fundação José Silveira., bem como permitirão a ampla defesa e o contraditório do colaborador.

Os tipos de consequenciais são:

- **Advertência verbal:** é um aviso ao colaborador, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão em acordo com as Normas, Políticas e Código de Condutas Éticas da Fundação José Silveira e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao empregado mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas. A advertência verbal será realizada por meio de conversa, posteriormente o gestor deverá comunicar o setor de Recursos Humanos e este deverá registrar a advertência e anexar na pasta de arquivo do empregado para consulta posterior.
- **Advertência Escrita:** possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da comunicação escrita e o empregado deverá assinar o documento no seu recebimento. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo empregador, por isso deve ser mantido em posse do setor de Recursos Humanos da Fundação José Silveira
- **Suspensão Disciplinar:** é uma medida utilizada para penalizar o empregado na recorrência de advertências ou na ocorrência de uma falta grave cometida por ele. Nesse caso haverá prejuízo salarial a ele, perdendo o direito a remuneração nos dias de suspensão, o descanso semanal remunerado, 1/12 do 13º salário . A suspensão não poderá exceder o período de trinta dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas
- **Demissão por Justa Causa:** caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o empregado tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o empregado perde o vínculo empregatício, além de perder

vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.

4. Diretrizes Gerais:

- Agir em estrita conformidade com o Código de Ética e seus Princípios, bem como com todas as Políticas Internas, Procedimentos e regulamentos estabelecidos pela Fundação José Silveira.
- Observar integralmente as disposições legais pertinentes e os termos estipulados nos Contratos de Trabalho. A violação de tais normativas poderá ensejar a imposição de medidas disciplinares, abrangendo desde advertências até a rescisão do contrato por justa causa, a depender das circunstâncias pertinentes.

5. Diretrizes Específicas:

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter baixo: Aqueles que representam não conformidade com os regulamentos internos e normas técnicas de menor relevância ou que tragam impacto muito pequeno ou insignificante na operação da Fundação José Silveira e sua imagem institucional. Para as penalidades consideradas baixas serão aplicadas as advertências verbais.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter médio: Aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de média relevância ou que tragam impactos moderados na operação da Fundação José Silveira e sua imagem institucional.

Nos eventos considerados de caráter baixo realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter médio. Para as penalidades consideradas médias serão aplicadas as advertências escritas à suspensão disciplinar.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter alto: Aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de alta relevância, ou que tragam impactos fortes na operação da Fundação José Silveira e sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos regional. Nos eventos considerados de caráter médio realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter alto.

Para as penalidades consideradas altas será aplicada a suspensão disciplinar à rescisão do contrato sem justa causa.

São considerados eventos que devem ser aplicadas penalidades de caráter altíssimo: Aqueles que representam não conformidade com leis e violações de regulamentos de altíssima relevância, que ocasionem condenações e multas de alto valor (menor margem de defesa) ou que tragam impactos muito altos na operação da Fundação José Silveira e sua imagem institucional ou mobilizam interesses públicos nacionais e/ou internacionais.

Nos eventos considerados de caráter alto realizados reiteradamente, estes deverão ser penalizados com medidas disciplinares de caráter altíssimo. Para as penalidades consideradas altíssimas será aplicada a Rescisão do contrato sem justa causa à rescisão do contrato com justa causa.

- ***Microsistemas***

Para que ocorra uma ação de aplicação de medida disciplinar, é necessário comprovar o desvio de conduta ou faltas que devem ser avaliados com base em três critérios: (1) impacto na entrega de resultados e imagem da organização, (2) quebra de processos e procedimentos, e (3) reincidência. É importante ressaltar que os motivos mencionados neste documento não são exaustivos.

Outras medidas poderão ser recomendadas, que não são consideradas medidas disciplinares, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, encerramento de contrato com determinado parceiro de negócio etc.

Independentemente do número de vezes em que a violação ocorra, há de se observar prioritariamente a gravidade da violação. Quanto à gravidade, a violação se classifica caráter baixo, médio, alto e altíssimo.

- ***Responsabilidades***

A avaliação da conduta do colaborador e a aplicação de medidas disciplinares são de responsabilidade do líder imediato, que deve basear suas ações na legislação e normas vigentes. Para isso, é essencial contar com o suporte das áreas de Recursos Humanos e Jurídico, as quais devem acompanhar e orientar as ações conforme a Política de Gestão de Consequências.

- ***Gestores***

Garantir que todos os colaboradores acessem e compreendam as políticas e regimentos Internos.

Informar imediatamente a área de Recursos Humanos sobre quaisquer atos conflitantes com as normas aplicáveis.

Divulgar este procedimento a todos os colaboradores e fornecer as orientações necessárias para garantir sua observância

- **Recursos Humanos**

Promover ações para reforçar os pontos relevantes das políticas.

Oferecer suporte técnico no processo de aplicação de consequências, conduzido pelos Gestores ou instâncias superiores, quando necessário.

Avaliar e acolher casos de quebra de procedimento e conflitos.

Avaliar, em conjunto com o jurídico, os casos de faltas graves e fazer recomendações pertinentes.

- **Comitê de Compliance**

Investigar os casos de desvios de conduta relatados pelo Canal de Denúncias e decidir sobre as medidas a serem tomadas.

- **Jurídico**

Orientar todas as partes envolvidas relativo a Política e seus aspectos legais.

Avaliar e recomendar a aplicação das medidas de acordo com a gravidade das situações.

- **Colaboradores**

Ler e compreender o Código de Conduta e as políticas relevantes, seguindo essas diretrizes em suas práticas diárias.

Relatar qualquer desvio de conduta do qual tenham conhecimento, sem omitir informações

6. Indicadores de Resultados:

- *Taxa de adesão às políticas:** Este indicador mede a proporção de colaboradores que estão em conformidade com as políticas da instituição após a implementação da política de gestão de consequências.*
- *Redução de incidentes disciplinares: Este indicador monitora a quantidade de incidentes disciplinares ocorridos antes e depois da implementação da política. Uma redução significativa no número de incidentes disciplinares pode indicar que a política está ajudando a prevenir comportamentos inadequados.*
- *Tempo médio de resolução de incidentes: Este indicador mede o tempo médio necessário para resolver incidentes disciplinares desde a sua identificação até a implementação das medidas disciplinares apropriadas. Uma diminuição no tempo médio de resolução pode indicar uma resposta mais eficiente e eficaz aos incidentes.*

- *Taxa de reincidentes: Este indicador acompanha a proporção de colaboradores que estão envolvidos em múltiplos incidentes disciplinares ao longo do tempo. Uma diminuição na taxa de reincidentes pode indicar que a política está sendo eficaz na modificação do comportamento dos colaboradores.*
- *Satisfação do colaborador: Este indicador avalia a satisfação dos colaboradores em relação à política de gestão de consequências e à forma como os incidentes disciplinares são tratados pela instituição. Uma melhoria na satisfação do colaborador pode indicar uma abordagem mais justa e transparente para lidar com questões disciplinares.*
- *Impacto nas métricas de desempenho: Este indicador avalia o impacto da política de gestão de consequências nas métricas de desempenho da organização, como produtividade, qualidade do trabalho e satisfação do cliente. Uma melhoria nessas métricas pode indicar que a política está contribuindo positivamente para o desempenho geral da instituição.*