Política de Consequências

Grupo Edson Queiroz

#### ÍNDICE

[1. APRESENTAÇÃO 3](#_Toc152088944)

[1.1. Objetivo 3](#_Toc152088945)

[1.2. Abrangência 3](#_Toc152088946)

[1.3. Vigência 3](#_Toc152088947)

[1.4. Área técnica responsável 3](#_Toc152088948)

[1.5. Aprovação 3](#_Toc152088949)

[2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES 4](#_Toc152088950)

[3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA 5](#_Toc152088951)

[4. DIRETRIZES 5](#_Toc152088952)

[4.1. Gerais 5](#_Toc152088953)

[4.2. Classificação da Infração Conforme a Gravidade 5](#_Toc152088954)

[4.3. Consequências e Hipóteses de Aplicação 9](#_Toc152088955)

[4.4. Avaliação das Evidências e Aplicação das Medidas Disciplinares 9](#_Toc152088956)

[5. DIVULGAÇÃO E DISSEMINAÇÃO 10](#_Toc152088957)

[6. CONSEQUÊNCIAS 11](#_Toc152088958)

[7. RESPONSABILIDADES 11](#_Toc152088959)

[7.1. Gestor 11](#_Toc152088960)

[7.2. Consultoria Interna de Recursos Humanos (CIRH) 11](#_Toc152088961)

[7.3. Departamento Jurídico (DEJUR) 12](#_Toc152088962)

[7.4. Área de *Compliance* 12](#_Toc152088963)

[8. EXCEÇÕES 12](#_Toc152088964)

# APRESENTAÇÃO

## Objetivo

Estabelecer as diretrizes e critérios gerais para aplicação de medidas corretivas aos empregados que não cumprirem com as obrigações inerentes ao contrato de trabalho, a legislação (incluindo aquelas previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas e os itens legais correlatos), com as políticas corporativas e com o previsto no Código de Conduta do Grupo Edson Queiroz (GEQ), mantendo a transparência, senso de justiça e equidade nas decisões dos gestores.

## Abrangência

Esta política é aplicável a todas as empresas do GEQ.

## Vigência

Esta política terá prazo indeterminado e entrará em vigor a partir da data de sua publicação, com revisão periódica a cada 12 meses ou quando for necessário.

## Área técnica responsável

O conteúdo desta política é de responsabilidade da área de Relações Trabalhistas e Sindicais, assim como sua revisão, atualização, divulgação e monitoramento de seu cumprimento.

## Aprovação

|  |  |
| --- | --- |
| Carlos Rotella | Presidente Executivo |
| Ivens Medeiros | Gerente Jurídico |
| Otameiry Furtado | Diretora Executiva de Recursos Humanos |

# CONCEITOS E DEFINIÇÕES

* **Advertência:** é uma das formas de medida disciplinar, e consiste na ação de comunicar, de forma verbal ou escrita, ao empregado, que a conduta por ele adotada ou ato praticado não está correto por ser contrário às leis, normas, políticas ou ao Código de Conduta da empresa e deve ser modificado no sentido de se adequar às normas vigentes e expectativas da empresa.
* **Consequência:** é a medida disciplinar em abstrato a ser aplicada ao empregado que não mantenha a sua conduta em conformidade com as leis, normas, Código de Conduta e com as demais políticas corporativas que governam as atividades do GEQ.
* **Corrupção*:*** ato ou efeito de dar, prometer, oferecer, autorizar, solicitar ou receber em troca, direta ou indiretamente, para si ou para outrem, vantagem indevida (pecuniária ou não) para Agente Público ou pessoa a este equiparada.
* **Infração, falta ou desvio de conduta:** ação ou omissão que consiste na prática de realizar ato de descumprimento às normas ou adoção de práticas não autorizadas pela empresa, ou de não realizar ato que deveria ser realizado, infringindo por omissão um dever funcional ou as normas aplicáveis*.*
* **Justa Causa:**é uma das formas de medida disciplinar, aplicável para as hipóteses previstas no art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas ou regulamento interno da empresa que, devidamente apuradas e comprovadas, em razão de sua gravidade ou reincidência, figuram como motivo justo para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.
* **Medida disciplinar:** meios de expressão do poder disciplinar do empregador em face do desvio de conduta ou cometimento de faltas graves por seus empregados. De acordo com a gravidade do ato praticado, pode ser formalizada como advertência (verbal ou escrita), suspensão ou dispensa por justa causa ao empregado.
* **Suspensão:** é uma das formas de medida disciplinar, de maior grau em relação à advertência, podendo ser aplicada depois desta, em casos de reincidência no cometimento da infração, ou até mesmo como primeira sanção diante da gravidade da infração cometida.

# DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

Esta política possui inter-relacionamento e/ou faz referência aos seguintes documentos:

* Código de Conduta;
* Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT);
* Lei 9.613 de 1998 – Trata da lavagem e ocultação de capitais;
* Lei 12.846 de 2013 – Lei Anticorrupção.

# DIRETRIZES

## Gerais

* + 1. É obrigatória a atuação dos administradores e empregados do GEQ em conformidade com os Valores e Princípios de Conduta, as políticas, os procedimentos e demais normas internas do GEQ, bem como com as leis e normas aplicáveis.
    2. A violação dos Valores e Princípios de Conduta e Ética do GEQ, das políticas, dos procedimentos e normas internas, bem como das leis aplicáveis, é considerada infração pelo GEQ e estará sujeita a consequências, que podem ser desde ações de remediação, aplicação de medidas disciplinares (advertência verbal ou escrita e suspensão) até a demissão por justa causa, dependendo das circunstâncias devidamente avaliadas nos termos desta política, em face dos colaboradores, executivos e/ou pessoas jurídicas envolvidas.
    3. As ações internas aplicadas aos casos de falta grave não afastam a adoção de outras medidas em âmbito administrativo, civil ou criminal.

## Classificação da Infração Conforme a Gravidade

* + 1. As infrações são classificadas nas Categorias abaixo:

1. Categoria I – Leve - é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que **não cause** danos materiais ou imateriais à empresa ou a terceiros, como, por exemplo, colega de trabalho, superior hierárquico, clientes ou fornecedores. São exemplos práticos de infrações leves:
2. Não realizar treinamentos mandatórios, legais ou determinados pela empresa, dentro do prazo estipulado;
3. Não cumprir os planos de ação estabelecidos para sanar as não conformidades identificadas pela Auditoria Interna e *Compliance*;
4. Confeccionar, usar ou comercializar cartões de visita ou material promocional que mencione o nome da empresa ou meios de contato por ela disponibilizados (telefone/ e-mail), sem autorização;
5. Cometer ato ou envolvimento com o fato que evidencie a falha na obrigação do empregado de zelar pelos ativos da empresa;
6. Usar recursos computacionais da empresa para fins particulares;
7. Priorizar interesses pessoais, sejam comerciais, políticos ou sociais, durante o horário de trabalho.
8. Categoria II – Média – é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e **que cause** danos materiais ou imateriais relevantes à empresa ou a terceiros, como, por exemplo, colega de trabalho, superior hierárquico, clientes ou fornecedores. São exemplos práticos de infrações médias:
9. Reincidência nas violações classificadas na categoria anterior;
10. Descumprir as determinações do gestor imediato, quando deste descumprimento não se enquadrar nas demais categorias em razão de sua gravidade;
11. Faltar ao trabalho injustificadamente por 3 dias;
12. Compartilhar senhas individuais com os colegas de trabalho;
13. Comercializar/permutar produtos ou mercadorias de interesse particular, inclusive rifas ou similares, nas dependências da empresa;
14. Negligenciar as solicitações de Tecnologia da Informação, inclusive quanto a manutenção de arquivos não permitidos pelas regras da empresa;
15. Utilizar as informações confidenciais, obtidas por meio de desempenho da função do empregado, em benefício próprio;
16. Divulgar ou discutir matéria político-partidária ou religiosa em recintos da empresa, visando influenciar pessoas;
17. Deixar de comunicar fatos que possam conflitar com interesses da empresa, de seus clientes e fornecedores (vestígios, indícios e evidências de práticas desonestas e falhas funcionais graves ou comportamento contrário aos padrões éticos da empresa);
18. Desrespeitar superiores hierárquicos, colegas de trabalho, concorrentes, clientes e fornecedores da empresa;
19. Utilizar bens da empresa, seja para benefício próprio, político ou de terceiros.
20. Categoria III – Alta – é a prática de falta grave, prevista no artigo 482 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) ou em outros textos legais que inviabilizem a manutenção do vínculo com o GEQ ante a quebra de fidúcia inerente à relação de emprego. São exemplos práticos de infrações graves:
21. Reincidência nas violações classificadas na categoria anterior;
22. Deixar de comunicar ou fornecer informações imprecisas e/ou incorretas de forma proposital sobre dados pessoais à empresa;
23. Apresentar sinais de embriaguez no ambiente de trabalho;
24. Manipular metas ou relatórios financeiros, incluindo demonstrações contábeis;
25. Comercializar, usar ou envolver-se com drogas ou substâncias entorpecentes;
26. Assediar ou importunar sexualmente colegas de trabalho, empregados de clientes ou de fornecedores;
27. Discriminar pessoas por motivo de origem, raça, religião, classe social, orientação sexual, sexo, cor, idade, deficiência física ou estado civil;
28. Negociar, sem autorização de quem é de direito, qualquer bem de propriedade da empresa ou de clientes de que tenha a posse;
29. Usar sua posição funcional para obtenção de vantagens e favorecimento pessoais;
30. Entregar, prometer ou ofertar qualquer tipo de pagamento, comissão, presente ou remuneração a quaisquer autoridades, agentes públicos, executivos de empresas (pública ou privada) ou órgãos públicos;
31. Assediar moralmente e/ou praticar atos de intimidação, ofensa ou agressão, nas dependências da empresa ou no exercício da função seja contra colegas de trabalho (inclusive subordinado e superior hierárquico) ou pessoas que não estejam ligados diretamente à empresa;
32. Ofertar e/ou receber brindes, presentes e cortesias que possam influenciar ou dar a impressão de influenciar no resultado de qualquer tipo de transação comercial com clientes, fornecedores ou parceiros do GEQ;
33. Fornecer dinheiro ou qualquer tipo de vantagem indevida (exemplos: viagens, brindes, presentes e cortesias, mas não se limitando a estes) a autoridades e/ou agentes políticos ou terceiros a eles relacionados;
34. Realizar doações em troca de favores para qualquer autoridade e/ou agente público, mesmo que o favorecido seja uma instituição beneficente genuína;
35. Efetuar doações que possam ser endereçadas para financiamento ao terrorismo, organizações criminosas, a atos de discriminação e intolerância racial, religiosa ou étnica;
36. Favorecer fornecedores e ou prestadores de serviços na compra de produtos ou contratação de serviços para obtenção de vantagens pessoais;
37. Efetuar qualquer transação comercial em benefício da empresa que possa ser interpretada como lavagem de capitais, nos termos da Lei nº 9.613 de 1998, ou ato de Corrupção, nos termos da Lei nº 12.846 de 2013;
38. Deixar de comunicar os atos, indícios ou fatos que possam caracterizar transações/operações, cujo objetivo possa expor a empresa em atividades ilícitas;
39. Aceitar suborno de qualquer forma, inclusive comissões clandestinas, em qualquer instância de um pagamento contratual, ou o uso de outros meios ou caminhos para proporcionar benefícios inapropriados a clientes, representantes, terceiros, empregados dos mesmos ou agentes públicos;
40. Realizar pagamentos de facilitação com o propósito de acelerar ou assegurar a realização de permissões, licenças e programação de inspeção relacionados a execução de contrato;
41. Realizar patrocínios em troca de favores para qualquer autoridade e/ ou agentes públicos;
42. Divulgar informações e fatos de natureza confidencial dos administradores, colaboradores, clientes e fornecedores do GEQ sem a devida autorização;
43. Furtar ou desviar ativos da empresa, de colega de trabalho ou de terceiros;
44. Praticar ou se omitir diante de ato de corrupção;
45. Retaliar colaborador ou outra pessoa que utilizar apropriadamente o Canal de Conduta.
46. Os exemplos listados nos itens 4.2.1. são meramente indicativos e orientativos, não se tratando de rol taxativo e tampouco vinculando o gestor, que deve, nos termos do item 4.4.1., analisar cada caso concreto de acordo com suas particularidades e com os critérios objetivos trazidos pelo referido item, a fim de aplicar a consequência adequada.

## Consequências e Hipóteses de Aplicação

* + 1. As consequências devem ser aplicadas de forma proporcional e adequada à gravidade da infração cometida e considerando o histórico disciplinar do empregado. Para melhor nortear o gestor, classificamos abaixo de forma indicativa, exemplificativa e não vinculada, as consequências e hipóteses de aplicação:

1. Advertência escrita: caberá advertência escrita nos casos em que for constatado o cometimento de desvio de conduta (ou falta disciplinar) considerada **leve**, conforme item 4.2.1.(a);
2. Suspensão: caberá suspensão nos casos em que for constatado o cometimento de desvio de conduta (ou falta disciplinar) considerada **média**, conforme item 4.2.1.(b) e seus incisos, podendo ter duração de 1 a 5 dias;
3. Dispensa por justa causa: caberá a dispensa por justa causa nos casos em que for constatado o cometimento de desvio de conduta (ou falta disciplinar) considerada **grave**, conforme item 4.2.1.(c);
4. Os eventos não exemplificados no item 4.2.1 devem ser informados ao gestor imediato que, juntamente com a Consultoria Interna de Recursos Humanos (CIRH) e Departamento Jurídico, deve avaliar o enquadramento do fato na categoria da infração.

## Avaliação das Evidências e Aplicação das Medidas Disciplinares

* + 1. O grau de severidade de uma medida deve ser definido pelo gestor imediato com o apoio da CIRH, devendo levar sempre em consideração o ato cometido, a unicidade da pena, a proporcionalidade, a progressividade das medidas disciplinares em caso de reincidência, o impacto negativo causado ao GEQ, o cargo ocupado pelo envolvido, a circunstância da falta ou desvio de conduta cometidos, o histórico do empregado, a intenção do infrator, bem como a conduta dele com relação à infração cometida.
    2. Para as infrações classificadas como categoria III (Alta), o Departamento Jurídico (DEJUR) deve ser consultado antes da aplicação da medida disciplinar (desligamento por justa causa), para examinar as evidências, validar o enquadramento da infração e estimar eventuais riscos envolvidos.
    3. Sempre que houver dúvida consistente quanto à gravidade da conduta, impossibilitando que o gestor imediato, apoiado pela CIRH, definam a medida disciplinar a ser adotada, é recomendada solicitação de consulta ao DEJUR, conforme seu procedimento consultivo.
    4. A aplicação de qualquer medida disciplinar deve ser feita de forma imediata sempre que possível, não deixando transcorrer tempo excessivo entre o fato punível devidamente apurado e o momento da aplicação da penalidade.
    5. As medidas disciplinares cabíveis devem ser aplicadas com discrição e respeito ao colaborador, evitando qualquer tipo de exposição, sempre no sentido de orientar o empregado à não reincidir na conduta sancionada e prezando pelo caráter pedagógico da medida.
    6. Nas situações em que o desvio de conduta de categoria III (Alta) envolver risco institucional ou reputacional, o processo de avaliação deve ser levado à Diretoria de RH e ao Gerente do Departamento Jurídico, para devida validação da medida disciplinar recomendada.
    7. Nos casos mais críticos de desvio de conduta o Comitê de Conduta do GEQ deve ser acionado para participar da deliberação da medida disciplinar a ser aplicada, bem como das ações de remediação para evitar que novas infrações ocorram.

# DIVULGAÇÃO E DISSEMINAÇÃO

A divulgação interna e disseminação desta política é fundamental para sua efetividade. Cabe à área técnica responsável desenvolver periodicamente planos de comunicação e treinamento para disseminação desta política, seja para a totalidade dos colaboradores ou para grupos específicos, conforme a necessidade e/ou confidencialidade do tema.

# CONSEQUÊNCIAS

A violação das regras corporativas sujeitará o infrator às medidas previstas no Código de Conduta e nesta Política de Consequências, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

O conhecimento de qualquer infração ou indício de infração do Código de Conduta e das regras corporativas deve ser relatada no Canal de Conduta, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, pelo número 0800-602-1836, pela internet ([www.contatoseguro.com.br/grupoedsonqueiroz](http://www.contatoseguro.com.br/grupoedsonqueiroz)) ou pelo aplicativo de celular da Contato Seguro.

Todos os relatos são direcionados ao Comitê de Conduta e tratados de forma confidencial. Não é admitida, sob qualquer circunstância, retaliação ou represália ao colaborador ou outra pessoa que utilizar apropriadamente o Canal de Conduta.

# RESPONSABILIDADES

As responsabilidades voltadas ao cumprimento das diretrizes desta política são as seguintes:

## Gestor

* + 1. Monitorar as ações que possam ser passíveis de medidas disciplinares;
    2. Assegurar a efetividade das Consequências estabelecidas aos empregados sob sua responsabilidade;
    3. Avaliar as infrações cometidas, evidências e o grau de severidade em conjunto com a CIRH;
    4. Aplicar as medidas disciplinares, conforme categoria de infração estabelecida nesta política por meio de formulário padrão;
    5. Garantir que seja arquivada no dossiê do empregado toda documentação referente às medidas disciplinares;
    6. Informar à CIRH quaisquer ações que possam ser passíveis de medidas disciplinares.

## Consultoria Interna de Recursos Humanos (CIRH)

* + 1. Consultar o DEJUR sobre a possibilidade de aplicação de demissão por justa causa, nos termos dos itens 4.4.2, 4.4.3. e 4.4.4;
    2. Garantir que os gestores estejam qualificados para identificar e aplicar as medidas disciplinares;
    3. Avaliar as infrações cometidas em conjunto com o gestor imediato do empregado caso a infração não esteja contemplada nos exemplos desta política, para enquadramento de categoria;
    4. Providenciar o modelo padrão do formulário que a ser utilizado pelo gestor na aplicação das medidas disciplinares, prezando que nestes os motivos da sanção sejam brevemente esclarecidos;
    5. Monitorar as aplicações das medidas disciplinares para que junto com o gestor do negócio, possam alcançar um gerenciamento mais efetivo das ações de correção de condutas.

## Departamento Jurídico (DEJUR)

* + 1. Realizar recomendações aos Recursos Humanos dos cuidados legais que a empresa deve atentar para que as medidas disciplinares sejam corretamente aplicadas;
    2. Fornecer consulta jurídica necessária nos casos de desligamento por justa causa, por meio de análise detalhada dos casos submetidos à sua avaliação, indicando a adequação da medida e eventuais riscos para a organização.

## Área de *Compliance*

* + 1. Promover e reforçar a aderência à esta política;
    2. Comunicar ao Comitê de Conduta do GEQ possíveis casos críticos de desvio comportamentais que sejam reportados à área.

# EXCEÇÕES

Para todas as situações excepcionais não contempladas nesta política caberá a Diretora Executiva de RH levá-la ao Comitê de Conduta do GEQ, para que seja tomada a decisão emergencial sobre a medida a ser adotada e, caso necessário, solicitar a sua posterior inclusão nesta política.

\* \* \*