

# POLITICA DE CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Data da Elaboração: 28/06/2021

Código PL.CO.04

**Folha** 01 / 11

**Rev.** 00

Macroprocesso: COMPLIANCE

#### 1 - OBJETIVO

O objetivo desta Política é de informar, orientar e disciplinar a conduta dos colaboradores/terceiros sobre a aplicação de medidas disciplinares nos casos de violações ao Código de Conduta e Ética e normas a ela relacionada, visando estabelecer compromissos corporativos de combate à corrupção, às práticas anticoncorrenciais, aos conflitos de interesses e outras infrações, bem como, orientar a aplicação de consequências às ações e condutas em desacordo com o Código de Conduta e Ética do Sistema FIETO, ao Programa de Integridade e as normas internas e legais existentes.

#### 2 - RESPONSABILIDADE

Área de Compliance.

### 3 – ABRANGÊNCIA

- 3.1. A presente política é destinada a todos integrantes da Sistema FIETO, independentemente do nível hierárquico. Estão abrangidos no conceito de integrantes colaboradores, incluindo a Alta Gestão.
- 3.2. Fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros que se relacionarem com o Sistema FIETO devem ser informados, observar e anuir com as disposições desta Política e do Código de Conduta e Ética.

## 4 - REFERÊNCIAS

- 4.1 Código Conduta e Ética do Sistema FIETO.
- 4.2 Constituição da República de 1988.
- 4.3 Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467 · Lei nº 6.514 · Decreto-Lei Nº 229.
- 4.4 Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 Institui o Código Civil.
- 4.5 Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 Código Penal.
- 4.6 Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção Brasileira).
- 4.7 Decreto 8.420 de 2015 (regulamenta a 12.846/2013).

## 5 – ATRIBUIÇÕES, PRINCIPIOS E VALORES

## 5.1 Atribuições e Responsabilidades

- 5.1.1 O Comitê de Ética é o órgão responsável por determinar quais as medidas disciplinares cabíveis para a autoridade competente aplicá-la, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos nas políticas, normas, Código Conduta e Ética do Sistema FIETO e legislação aplicável.
- 5.1.2 O Comitê de Ética será o responsável por monitorar processos de investigações internas, bem como a aplicação das medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta que violem o Código de Conduta e Ética do Sistema FIETO e demais normas a ele relacionadas.
- 5.1.3 A Alta Gestão, enquanto membro do Comitê de Ética, participará ativamente das determinações das sanções deliberadas.
- 5.1.4 A Ouvidoria compete receber, analisar a pertinência da denúncia, convocar o Comitê de Ética, monitorar a investigação instaurada, analisar a eficácia das ações de melhoria e registrar as informações do processo.
- 5.1.5 A equipe de investigações interna determinada pelo Comitê de Ética, cabe: seguir o procedimento operacional do padrão do processo de ouvidoria e investigação interna, na parte do subprocesso tratamento de denúncias e manter o sigilo das informações.

## 5.2 Princípios e Valores

- 5.2.1 A aplicação de medidas disciplinares deve necessariamente observar os seguintes princípios:
  - Transparência: Todo o procedimento, direta ou indiretamente relacionado à aplicação de consequências pelo Sistema FIETO deve ser pautado pela clareza, tendo as circunstâncias e informações definidas em sua totalidade e devidamente registradas.
  - II. Honestidade e Integridade: Ao participar, direta ou indiretamente da aplicação de consequências do Sistema FIETO, espera-se que os envolvidos mantenham postura íntegra e atuem sempre no melhor interesse das políticas da Organização que respondem pelos princípios éticos; para tanto, evitando condutas contraditórias, duvidosas ou que possam denegrir a reputação, credibilidade ou imagem do Sistema FIETO.
  - III. Conformidade (com a legislação vigente aplicável ao Sistema FIETO, com o seu Código Conduta e Ética e demais portarias internas): O Sistema FIETO é estritamente contrário às práticas de condutas que de alguma forma possam contrariar os princípios e diretrizes nas quais se pautam o Código Conduta e Ética, as demais

portarias internas do Sistema FIETO, à Lei Anticorrupção brasileira e todas as outras leis.

- IV. Repúdio a toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina, vantagem pessoal e tráfico de influência, atuando sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, e estimular que seus colaboradores denunciem sua eventual ocorrência aos canais adequados.
- V. Justiça, equidade e imparcialidade na aplicação de medidas disciplinares. Observância da ampla defesa e do devido processo legal.
- VI. Respeito e urbanidade no trato com as pessoas.
- 5.3 Violações ao Código Conduta e Ética
- 5.3.1 As violações ao Código Conduta e Ética, não exaurem as previstas nesta política, caso ocorram, os colaboradores envolvidos estarão sujeitos às aplicações de consequências.

## 5.3.2 Padrões de Condutas Antiéticas e Não Íntegras

- Descumprimento dos padrões de conduta estabelecidos no Código Conduta e Ética do Sistema FIETO.
- II. Praticar qualquer ato que possa significar corrupção ou fraude.
- III. Descumprimento da legislação e da regulamentação aplicável, nacional e estrangeira, dos normativos, tanto externos quanto internos, que possam levar a sanções legais e/ou regulamentares, ou, ainda, a perdas financeiras e danos reputacionais e/ou de imagem que geram riscos inerentes à Organização.

## 5.3.3 Doações a Candidatos e Partidos Políticos

- Contribuir ou doar a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Sistema FIETO.
- II. Promover manifestações políticas, em favor ou em desfavor a partidos políticos, campanhas políticas e/ou candidatos a cargos públicos em nome do Sistema FIETO.

#### 5.3.4 Registros Contábeis e Reembolso de Despesas

 Deixar de manter registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa suas transações e fornecer informações inadequadas à auditoria ou aos órgãos de fiscalização, quando necessário.

- II. Efetuar ou aceitar lançamentos contábeis inadequados, ambíguos ou fraudulentos que possa ocultar ou que de qualquer outra forma encubram pagamentos ilegais.
- III. Valer-se de procedimento, técnica ou artifício contábil para ocultar ou encobrir pagamentos ilegais.

## 5.3.5 Doações e Patrocínios

 Deixar de observar as regras do normativo de apoio a eventos e projetos das entidades do Sistema FIETO, bem como descumprir ou fraudar o procedimento estabelecido para sua concessão.

#### 5.3.6 Relacionamento com Terceiros e Clientes

- Contratar fornecedor sem considerar os processos padronizados e vigentes de compras, instituídos no Sistema FIETO.
- Descumprimento de acordos e contratos firmados, principalmente relativos a contratações públicas, patrocínios e doações.

#### 5.3.7 Relacionamento com Agentes Públicos

- Conceder ou receber presentes que não atendam a previsão contemplada no Código Conduta e Ética do Sistema FIETO e normativos complementares, se houver.
- II. Fornecer contribuições a agentes públicos em razão do cargo que exercem.
- III. Apoiar partidos políticos e candidatos, contribuir com campanhas políticas e partidárias ou ainda realizar doações em nome do Sistema FIETO.
- IV. Fraudar procedimento licitatório ou contrato administrativo celebrado com a administração pública.

## 5.4 Gestão de Consequências e Aplicação de Medidas Disciplinares

5.4.1 As violações a princípios e compromissos estabelecidos no Código Conduta e Ética, políticas e normas, procedimentos, regimentos, regulamentos e, bem como as infrações a legislação aplicável às entidades que compõem o Sistema FIETO estão sujeitas a aplicação de medidas disciplinares. Contudo vale ressaltar que a administração das entidades do Sistema FIETO preza pela orientação e diálogo antes de aplicação de penalidades e que as medidas devem ser aplicadas após avaliação do Comitê de Ética, quanto a melhor medida a ser tomada.

## 5.5 Requisitos para Aplicação de Medidas Disciplinares

- I. Atualidade da medida disciplinar: a punição em razão de algum ato faltoso deve ser imediata. Admite-se um período maior de tempo para a aplicação de penalidade quando a falta requer apuração de fatos e das devidas responsabilidades.
- II. Unicidade da pena: o empregador tem o direito de aplicar apenas uma vez a punição referente ao mesmo ato faltoso. Assim, não se pode aplicar uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida.
- III. Proporcionalidade: entre a penalidade e o ato faltoso deve haver proporcionalidade, isto é, o empregador deverá usar o bom senso para dosar a punição cabível ao empregado.

## 5.6 Instrumentos Administrativos para Apuração de Responsabilidade

- 5.6.1. Dependendo da gravidade, complexidade da infração e da medida disciplinar a ser aplicada, as apurações de responsabilidade poderão ser instrumentalizadas por meio de Investigação Interna de Procedência. A equipe de investigação é definida pelo Comitê de Ética, sendo conduzida, conforme o procedimento disciplinar.
- 5.6.2. Investigação Interna de Procedência: A Investigação Interna de Procedência é procedimento formal, conduzido pela equipe de investigação instaurada pelo Comitê de Ética do Sistema FIETO, no caso de manifestações ou denúncias recepcionadas pelos canais de comunicação da Ouvidoria ou pela área de Compliance.
- 5.6.3. Caso necessário, a equipe de investigação pode solicitar ao Comitê de Ética do Sistema FIETO o afastamento do investigado durante o período da investigação, sem prejuízo remuneratório.

## 5.7 Classificação e Parâmetros de Aplicação de Medidas Disciplinares

- 5.7.1 Na aplicação de medidas disciplinares serão consideradas a gravidade dos fatos, a existência de dolo ou culpa do colaborador, a reincidência, a repercussão do ato e outras circunstâncias relevantes.
  - I. Quanto a gravidade dos fatos as infrações disciplinares classificam-se em:
    - a) Infrações de leve gravidade: São comportamentos cujo impacto não representa, isoladamente, prejuízo à empresa e ao ambiente de trabalho, mas que necessitam



de medida pedagógica/disciplinar e a reincidência pode agravar a situação podendo chegar a medidas mais severas. Aquela que poderia ser evitada com especial habilidade ou conhecimento singular.

- b) Infrações de média gravidade: São de maior gravidade e impacto para a empresa que a falta leve, são comportamentos cujo impacto não represente, isoladamente, prejuízo à empresa e ao ambiente de trabalho, mas que necessitam de medida pedagógica/ disciplinar e a reincidência pode agravar a situação podendo chegar a medidas mais severas. A falta poderia ser evitada com a atenção comum requerida no processo.
- c) Infrações de alta gravidade: São comportamentos que não são condizentes com os princípios básicos, regras e políticas da empresa e o seu código de conduta e ética. Ocorre quando há um descuido injustificável.

## II. Definições de culpa e dolo

- a) CULPA: A culpa pelo ato pode ser por Negligência, Imprudência ou Imperícia.
- ✓ Negligência: implica em omissão ou falta de observação do dever, não agir com o cuidado necessário exigido pela situação.
- ✓ Imprudência: quando é sabido o grau de risco envolvido na atividade e mesmo assim acredita que é possível a realização sem prejuízo para ninguém.
- ✓ Imperícia: requer da pessoa falta de técnica, conhecimento ou até falta de habilidade, erro ou engano na execução de alguma tarefa que ele deveria conhecer para executar a atividade.
- DOLO: é a vontade livre e consciente de praticar a infração ou assumir os riscos de produzir o resultado.

## III. Parâmetros de aplicação das Medidas Disciplinares:

a) Na aplicação da medida disciplinar o Comitê de Ética levará em consideração as circunstâncias agravantes e atenuantes, bem como os antecedentes funcionais do colaborador. Deverá avaliar se houve culpa ou dolo do colaborador.

Tabela 1: Aplicação da medida disciplinar

Gravidade da infração	Medida Disciplinar	Situações
Leve	Advertência verbal	1ª ocorrência
	Advertência por escrito	Reincidência
Média	Advertência por escrito	1ª ocorrência
	Advertência por escrito	Reincidência
Alta	Suspensão (máximo 30 dias, sem remuneração) Art. 474 CLT – Demissão sem Justa Causa ou demissão com justa causa (Art. 482 da CLT)	1ª ocorrência
	Art. 474 CLT – Demissão sem Justa Causa ou demissão com justa causa (Art. 482 da CLT)	Reincidência

Fonte: Autor

## 5.8 São consequências aplicáveis aos colaboradores do Sistema FIETO

- I. Advertência Verbal: é um aviso ao colaborador, para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código Conduta e Ética do Sistema FIETO e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao colaborador 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 e posteriormente o gestor deverá comunicar a Unidade Corporativa de Gestão de Pessoas (UNIGEP).
- II. Advertência Escrita: possui a mesma finalidade que a advertência verbal, a diferença é que se dará por meio da comunicação escrita e o colaborador deverá assinar o documento no seu recebimento. Caso o colaborador se recuse a assinar, solicita-se que 2 (duas) testemunhas assinem o documento, conferindo desta forma, a regularidade necessária. Esse documento assinado poderá ser utilizado futuramente como comprovação das ações progressivas efetuadas pelo colaborador, por isso deve ser mantido em posse da Unidade Corporativa de Gestão de Pessoas (UNIGEP).
- III. Suspensão Disciplinar: é uma medida utilizada para penalizar o colaborador 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 se a suspensão for maior ou igual a 15 dias e, como é considerada ausência injustificadas ao serviço, seguirá as regras de férias contidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A suspensão não poderá exceder o período de 30 (trinta) dias corridos. No caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.

- IV. Rescisão de Contrato de Trabalho sem Justa Causa: caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes, poderá ser rescindido o contrato de trabalho. Nesse caso, o colaborador tem direito ao aviso prévio, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, horas extras, multa sobre o FGTS e direito a sacar os depósitos do FGTS, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho acerca de demissões sem justa causa. Nesses casos, seguir as orientações do PS.CP.11 Relações Trabalhistas.
- V. Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa: caso as medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o colaborador tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa conforme os casos previstos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse caso, o colaborador perde o vínculo empregatício, além de perder vários direitos trabalhistas como férias proporcionais, 13º salário, multa sobre FGTS e saque do FGTS, por exemplo.

Nota 1: Devem ser observados os requisitos necessários para aplicação da penalidade, como a imediatidade, proporcionalidade entre a falta e a punição, non bis in idem e não discriminação.

- 5.8.1. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, conforme Art. 482 da CLT, a saber:
  - I. Ato de improbidade;
  - Incontinência de conduta ou mau procedimento;
  - III. Negociação habitual por conta prépria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
  - IV.Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
  - V.Desídia no desempenho das respectivas funções;
  - VI.Embriaguez habitual ou em serviço;

- VII. Violação de segredo da empresa;
- VIII. Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX.Abandono de emprego;
- X.Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI.Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII. Prática constante de jogos de azar.
- XIII.Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

XIV - Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

#### 5.9 Aos Terceiros do Sistema FIETO

- 5.9.1 São considerados terceiros todos seus fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, agentes intermediários, patrocinados, entre outros.
- 5.9.2 São consequências aplicáveis aos terceiros do Sistema FIETO:
  - I. Advertência por escrito: aviso para que ele tenha conhecimento de que suas atitudes e/ou comportamentos não estão de acordo com as Normas, Políticas e Código Conduta e Ética do Sistema FIETO e/ou com as leis vigentes aplicáveis. Cabe ao terceiro do Sistema FIETO mudar sua atitude e/ou comportamento, pois no caso de reiteração dos atos faltosos, consequências mais graves poderão ser adotadas.
  - II. Suspensão Contratual: nesse caso poderá haver prejuízo ao terceiro, uma vez que será suspenso seu direito de participar de licitações com o Sistema FIETO pelo prazo de até 2 (dois) anos.
- III. Rescisão do Contrato: Caso medidas aplicadas anteriormente se mostrem ineficazes ou o terceiro tenha cometido uma falta gravíssima, poderá ser rescindido unilateralmente de forma motivada o contrato, sem prejuízo da aplicabilidade das sanções previstas no instrumento contratual e legislação vigente aplicável. O inadimplemento, total ou parcial, das obrigações contratuais assumidas, dará à contratante o direito de rescindir unilateralmente o contrato, sem prejuízo das penalidades previstas nos instrumentos contratuais, além das perdas e danos que

- vierem a ser apurados, ressalvadas as hipóteses de caso fortuito e força maior devidamente comprovadas e impeditivas da prestação dos serviços.
- IV. Os contratos poderão, também, ser rescindidos de pleno direito, a qualquer tempo, pela contratante, mediante comunicação formal prévia, por escrito, com antecedência mínima prevista nos instrumentos contratuais, respeitando-se, neste caso, as obrigações exigíveis até a data da rescisão do contrato.
- V. Demais penalidades previstas nos instrumentos contratuais e congêneres firmados pelo Sistema FIETO.

Nota 2: As sanções são autônomas e a aplicação de uma não exclui a de outra.

## 5.10 DISPOSIÇÕES FINAIS

- 5.10.1 Na existência de situações de violações que não se enquadrem nas classificações dessa política, caberá ao Comitê de Ética deliberar sobre as possíveis aplicações de medidas disciplinares.
- 5.10.2 Nos casos em que a não conformidade recair sobre algum membro do Comitê de Ética, este não participará deste processo, cabendo aos demais membros proceder à sua condução.
- 5.10.3 Após a apreciação do Comitê de Ética e definição de consequências a serem aplicadas, o Comitê deverá ainda determinar quem será o responsável por aplicar a consequência definida e oferecer orientações sobre como fazê-lo, com base nesta Política.
- 5.10.4 O controle de registro da política de consequências é realizado utilizando o formulário FP.CP.23.02 Lista Mestra de Registros, o qual possibilita a identificação, armazenamento, proteção, recuperação, tempo e disposição dos registros utilizados no processo.
- 5.10.5 Todas as manifestações de denúncias devem ser realizadas pelo canal de Ouvidoria.

#### 6 - REGISTROS

FP.CP.23.02 Lista Mestra de Registros

#### 7 - ANEXOS

## 8 - DOCUMENTOS RELACIONADOS

PL.CO.05 Politica de Due Diligence de Integridade

PL.CO.01 Política de Compliance

PL.CO.02 Política de Gestão de Riscos

PL.CO.04 Política de Consequências

PL.CO.06 Ouvidoria

PS.CP.11 - Relações Trabalhistas.

## 9 - APROVADO

**Roberto Magno Martins Pires** 

Re poo o.

Presidente do Sistema FIETO

Obs. Participaram da elaboração e revisão do documento os seguintes colaboradores.

## Elaboração Conteúdo

Nome: Aurivan de Castro

Cargo: Compliance Officer

Área de Compliance

Nome: Sundar Singh Borges de Jesus

Cargo: Técnico em Compliance

Área de Compliance