

POLÍTICA

005 - Política de Medidas Disciplinares

Revisão: 01 Ano: 2021- Vigência: 22/01/2021

Próxima Revisão: 22/01/2023

CCO – Integridade

Identificação:		Nº	
Política de Medidas Disciplinares		005	
Macroprocesso: CCO	Subprocesso/Área: Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021	Data de Revisão: 22/01/2023



SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO** 3
- 2. ABRANGÊNCIA** 3
- 3. REFERÊNCIAS** 3
- 4. DEFINIÇÕES** 3
- 5. DIRETRIZES GERAIS E ESPECÍFICAS** 4
 - 5.1. DIRETRIZES GERAIS 4
 - 5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS 5
- 6. MEDIDAS DISCIPLINARES** 8
- 7. CONFIDENCIALIDADE** 8
- 8. APROVAÇÕES** Erro! Indicador não definido.
- 9. HISTÓRICO DE REVISÕES** Erro! Indicador não definido.

Identificação: Política de Medidas Disciplinares	Nº 005
Macroprocesso: Subprocesso/Área: CCO Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021
	Data de Revisão: 22/01/2023

1. OBJETIVO

Estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, envolvendo medidas disciplinares, após a apuração dos fatos conforme Política de Integridade e Anticorrupção e Código de Conduta.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os Diretores, Colaboradores (próprios ou terceiros) e parceiros de negócios da VEXIA.

3. REFERÊNCIAS

- ✓ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- ✓ Código de Conduta da VEXIA;
- ✓ Política de Integridade e Anticorrupção da VEXIA;
- ✓ Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal;
- ✓ Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 - Lei de Conflito de Interesses;
- ✓ Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção Brasileira;
- ✓ Decreto nº 8420, de 18 de março de 2015 - Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

4. DEFINIÇÕES

CONFLITO DE INTERESSES: Ocorre quando o interesse pessoal de um indivíduo é, ou aparenta ser, prejudicial, adverso ou competitivo com os interesses da VEXIA, bem como quando interfere no desempenho adequado das responsabilidades do colaborador e/ou terceiro, infringindo os Princípios Éticos da VEXIA. Pode incluir, entre outros:

- ✓ Participação financeira, de controle ou influência em um fornecedor ou cliente, sem prévia comunicação formal;
- ✓ Usar recursos, informações confidenciais ou de propriedade da VEXIA para ganho pessoal;
- ✓ Recebimento pelo colaborador ou por sua família de benefícios pessoais em razão do cargo;
- ✓ Concorrer com a VEXIA em oportunidades de negócios;
- ✓ Aproveitar para si oportunidades usando recursos ou informações privilegiadas da VEXIA.

MEDIDA DISCIPLINAR: É uma medida decorrente de desvio em relação ao Código de Conduta, e ao descumprimento das leis, decretos e das Políticas e Procedimentos da VEXIA. Ela é aplicada a administradores e colaboradores da empresa.

DENÚNCIA: É a comunicação de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Conduta da empresa, ao mecanismo de integridade, às leis e às Políticas e Procedimentos da VEXIA e às obrigações legais às quais estão submetidas as empresas do grupo.

INFRAÇÃO: É toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Conduta da empresa, das Políticas e Procedimentos da VEXIA e das obrigações legais às quais estão submetidas as empresas do grupo.

JUSTA CAUSA: É o ato faltoso do empregado, onde se tornam inexistentes a confiança e a boa-fé entre as partes, sendo impossível o prosseguimento da relação de trabalho. Como consequência,

Identificação: Política de Medidas Disciplinares	Nº 005
Macroprocesso: Subprocesso/Área: CCO Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021
	Data de Revisão: 22/01/2023

o contrato de trabalho é rescindido e o empregado tem direito ao pagamento de apenas algumas verbas rescisórias. A justa causa é a medida mais severa na relação de trabalho e deve ser utilizada como último recurso, com a devida cautela para evitar reversão no Judiciário, além de condenação por dano moral.

ASSÉDIO MORAL: É o conjunto de condutas abusivas (gestos, palavras e atitudes), os quais, por sua reiteração, ocasionam lesões à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Considera-se Assédio Moral a exposição dos trabalhadores a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Para que seja definido como assédio moral, é necessário que ocorra:

- ✓ Superioridade hierárquica do assediador;
- ✓ Repetição sistemática;
- ✓ Direcionalidade (uma pessoa é sempre a “escolhida”);
- ✓ Prolongamento das situações (meses, anos);
- ✓ Degradação das condições trabalhistas.

ASSÉDIO SEXUAL: Toda insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões em relação ao sexo. É o comportamento consistente na exploração de intenção sexual que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após negativa. No assédio sexual o constrangimento é dirigido exclusivamente à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. São características do assédio sexual:

- ✓ Superioridade hierárquica do assediador;
- ✓ Promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- ✓ Atitudes concretas de represália no caso de recusa;
- ✓ Conotação sexual.

5. DIRETRIZES GERAIS E ESPECÍFICAS

5.1. DIRETRIZES GERAIS

A VEXIA deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de represália aos denunciantes, conforme o seu Código de Conduta. Represália a denunciante, testemunhas, ou qualquer pessoa da empresa deve ser tratada como uma infração grave, merecedora de medida disciplinar exemplar.

Como regra geral, a VEXIA deve adotar o princípio de “apenas fornecer informação para quem, de fato, precisar dela”, sem que haja prejuízo à empresa, às pessoas ou ao processo em si, em consonância com os princípios da ética e integridade.

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.

Qualquer que seja a situação, o objetivo das ações é de tratar o risco de evitar a repetição do desvio e/ou irregularidade apurada, devendo os respectivos responsáveis assegurarem a sua devida e pronta implementação. Quando comprovado o desvio de conduta, após a devida apuração, poderá o Gestor recomendar à Diretoria da VEXIA a viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos à empresa e responsabilizar os infratores penal, criminal e/ou civilmente.

Identificação: Política de Medidas Disciplinares	Nº 005
Macroprocesso: Subprocesso/Área: CCO Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021
	Data de Revisão: 22/01/2023

5.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

A VEXIA, na intenção de contribuir com a sociedade, determina as seguintes diretrizes para cumprimento da Política:

5.2.1. Condutas Inadmissíveis e Passíveis de Medidas Disciplinares

A VEXIA proíbe a utilização de qualquer tipo de trabalho infantil (menores de 16 anos) e/ou trabalho escravo em suas dependências e também entre seus fornecedores.

A VEXIA veta quaisquer preconceitos relacionados à raça, religião, classe social, sexo, orientação sexual, cor, estado civil, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação.

É vedado cometer assédios sexual, moral ou de outro tipo.

É terminantemente proibida a divulgação de informações sigilosas, não fundamentadas ou outras formas.

A VEXIA veta os atos de adulterar, rasurar ou falsificar relatórios, controles, dados, assinaturas e documentos.

A VEXIA proíbe toda e qualquer forma de corrupção, lavagem de dinheiro, pagamentos de facilitação, fraude, suborno, favorecimento, extorsão e propina em todos os níveis. Casos dessa natureza serão punidos de acordo com a legislação local em vigor e normas vigentes na empresa.

5.2.2. Tipos de Medidas Disciplinares

Serão aplicadas Medidas disciplinares aos indivíduos que agirem de forma contrária às determinações do Código de Conduta, infringirem leis e/ou o Programa de Integridade, Políticas e Procedimentos da VEXIA. Por outro lado, deve haver proporcionalidade entre falta e sanção.

Como prevê o Código de Conduta, retaliação de qualquer natureza é proibida, assim, se confirmada, o "infrator" estará sujeito a sanções disciplinares.

As medidas disciplinares consistem em:

- I. **ADVERTÊNCIA VERBAL** – O colaborador deve ser advertido verbalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo ficar bem claro o motivo pelo qual está sendo advertido. Após comunicação do fato pelo gestor, o mesmo deverá informar, a fim de registro, a área de ACH;
- II. **ADVERTÊNCIA ESCRITA** – O colaborador deve ser advertido formalmente pelo gestor responsável de forma respeitosa e em local adequado, sem sofrer qualquer tipo de exposição, devendo assinar o formulário próprio a ser emitido pela área de ACH, contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida;

Identificação: Política de Medidas Disciplinares	Nº 005
Macroprocesso: Subprocesso/Área: CCO Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021
	Data de Revisão: 22/01/2023

- III. SUSPENSÃO – O objetivo é punir algum ato impróprio de média gravidade. As consequências podem ser a perda do salário pelos dias ausentes, bem como quaisquer outros benefícios correspondentes aos dias de suspensão. A suspensão não poderá ultrapassar o prazo de 30 (trinta) dias;
- IV. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - Quando houver elementos suficientes para que a demissão seja “por justa causa”, assim ocorrerá. Todavia, cabe à empresa realizar a apuração dos fatos, julgar os riscos e tomar a decisão adequada. O colaborador deve ser comunicado pelo gestor responsável da demissão por justa causa de forma respeitosa e em local adequado ou na área de ACH, sem sofrer qualquer tipo de exposição, por meio de carta própria, na qual constará o motivo da aplicação desta medida. Vale ressaltar que, independentemente, do grau da infração cometida, a demissão por justa causa só poderá ser adotada se atendidos todos os dispositivos legais previstos na Legislação Trabalhista vigente.

As mesmas medidas disciplinares devem ser aplicadas para o chefe de um profissional que violou regras de *Compliance*, caso ele tenha falhado, conscientemente, em reportar imediatamente o caso e/ou em estancar o desvio. Da mesma forma, a falha de supervisão adequada deve levar a medidas disciplinares.

5.2.3. Limitações das Medidas Disciplinares

A primeira limitação na aplicação das penalidades diz respeito ao princípio da boa-fé contratual, sob pena de abuso de direito, nos termos no artigo 187 do Código Civil. As medidas disciplinares trabalhistas não devem se prestar à perseguição do empregado, mas corresponder à função pedagógica, sempre visando ao regular desenvolvimento do contrato de trabalho.

A moral do empregado, nome, imagem, são patrimônios que devem ser respeitados pela VEXIA ao elaborar punições (Por exemplo, sanções disciplinares não podem ser anotadas na Carteira Profissional do empregado).

Princípios protetivos do Direito do Trabalho também devem ser levados em consideração na aplicação de penalidades. Embora algumas práticas sejam admitidas sob determinado fundamento, não são permitidas como instrumentos punitivos os seguintes:

- ✓ É vedado, em caráter punitivo, a transferência do funcionário, conforme Súmula n. 43 do TST;
- ✓ É vedado o rebaixamento punitivo do profissional, isto é, retorno a cargo inferior da carreira, anteriormente ocupado;
- ✓ É vedada a redução salarial como forma de punição.

Enfim, são ilegais as sanções que estejam fora das hipóteses previstas pelo ordenamento jurídico. São rejeitadas as medidas que, aparentemente fundamentadas no poder de controlar e fiscalizar a relação de trabalho, tenham caráter punitivo.

5.2.4. Dosimetria das Infrações

MEDIDAS DISCIPLINARES	DOSIMETRIA	INFRAÇÕES
ADVERTÊNCIA VERBAL	Baixo	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa.
ADVERTÊNCIA ESCRITA	Média	Cometer assédios moral. Preconceitos relacionados à raça, religião, classe social, sexo, orientação sexual, cor, estado civil, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação.
SUSPENSÃO		Reincidências de possíveis condutas já advertidas por escrito.
DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	Alto	Divulgação de informações sigilosas, não fundamentadas ou outras formas; Utilização de qualquer tipo de trabalho infantil (menores de 16 anos) e/ou trabalho escravo em suas dependências e também entre seus fornecedores. Adulterar, rasurar ou falsificar relatórios, controles, dados, assinaturas e documentos. Cometer assédio sexual Agressão física a outro profissional da VEXIA ou de terceiros Corrupção, favorecimento, lavagem de dinheiro, pagamentos de facilitação, fraude, suborno, extorsão e propina. Casos dessa natureza serão punidos de acordo com a legislação local em vigor e normas vigentes na empresa.

***Está régua serve como referência mínima para a aplicação das penalidades.**

Normalmente, a aplicação das penalidades segue essa ordem: advertências verbais e escritas, seguidas de suspensão disciplinar e, por fim, demissão por justa causa, porém determinadas faltas são graves a ponto de ensejar desde logo a demissão por justa causa sem passar, necessariamente, pela sequência de penalidades mais brandas.

Identificação: Política de Medidas Disciplinares	Nº 005
Macroprocesso: Subprocesso/Área: CCO Integridade	Data de Vigência: 22/01/2021
	Data de Revisão: 22/01/2023

6. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento das diretrizes estipuladas nesta Política caracteriza uma situação de não conformidade e para tanto, deverá ser apontada conforme procedimento específico, através da comunicação à área de *Compliance* ou à Linha Ética. Tal fato será objeto de avaliação e poderá levar à aplicação de medidas administrativas, conforme determina a Política de Medidas Disciplinares da VEXIA.

Aquele que adotar ações de retaliação contra qualquer pessoa que tenha, em boa-fé, suscitado questões ou preocupações de conformidade com esta política estará sujeito às mesmas sanções disciplinares.

7. CONFIDENCIALIDADE

Este documento é de propriedade da VEXIA, porém, em virtude de suas características, seu uso é **PÚBLICO**, podendo ser impresso, e/ou divulgado.