



POLÍTICA CORPORATIVA Nº 12/2026

POLÍTICA DISCIPLINAR E DE RESPONSABILIZAÇÃO

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e procedimentos para a aplicação de medidas disciplinares em decorrência do descumprimento de normas legais, regulatórias, contratuais e internas da empresa, assegurando tratamento justo, proporcional, transparente e consistente aos casos de infrações cometidas por colaboradores e terceiros.

Esta Política visa fortalecer a cultura de integridade, promover a responsabilidade individual e coletiva e garantir a efetividade do Programa de Integridade da empresa.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a:

- Sócios e administradores;
- Diretores e gestores;
- Colaboradores próprios;
- Estagiários e aprendizes;
- Terceirizados;
- Prestadores de serviços;
- Fornecedores;

- Parceiros comerciais;
- Demais pessoas que atuem em nome ou interesse da empresa.

3. DEFINIÇÕES

Medida Disciplinar

Ação adotada pela empresa para corrigir condutas inadequadas, prevenir reincidências e preservar o cumprimento das normas internas.

Infração

Qualquer ação ou omissão que viole leis, regulamentos, contratos, políticas corporativas ou o Código de Ética e Conduta da empresa.

Responsabilização

Processo destinado à apuração de irregularidades e à aplicação das medidas cabíveis aos responsáveis.

Reincidência

Repetição de infração anteriormente cometida, independentemente de já ter sido aplicada medida disciplinar.

Investigação Interna

Procedimento destinado à apuração de fatos, coleta de evidências e identificação de responsabilidades.

4. DIRETRIZES

4.1 Princípios Gerais

A aplicação das medidas disciplinares observará os princípios de:

- Legalidade;
- Imparcialidade;
- Proporcionalidade;
- Razoabilidade;
- Transparência;
- Confidencialidade;
- Ampla defesa;
- Boa-fé.

Nenhuma medida disciplinar será aplicada sem a devida análise dos fatos e evidências disponíveis.

4.2 Condutas Passíveis de Medidas Disciplinares

Poderão ensejar responsabilização, entre outras:

Infrações Éticas

- Descumprimento do Código de Ética e Conduta;
- Conduta incompatível com os valores da empresa;
- Uso indevido da posição ou função exercida.

Infrações de Integridade

- Corrupção;
- Suborno;
- Fraude;
- Favorecimento indevido;
- Conflito de interesses não declarado;
- Manipulação de documentos ou informações.

Infrações Trabalhistas

- Desídia;
- Insubordinação;
- Abandono de emprego;
- Descumprimento de normas internas.

Infrações de Segurança

- Recusa injustificada ao uso de EPI;
- Descumprimento de normas de segurança;
- Condutas que coloquem em risco pessoas ou patrimônio.

Infrações Relacionadas à Informação

- Compartilhamento indevido de informações;
- Violação da LGPD;
- Uso inadequado de sistemas corporativos.

Infrações Relacionadas ao Canal de Denúncias

- Retaliação contra denunciante;
- Obstrução de investigações;
- Denúncias comprovadamente falsas e realizadas de má-fé.

4.3 Critérios para Aplicação das Penalidades

Na definição da medida disciplinar serão considerados:

- Gravidade da infração;
- Dano causado à empresa;
- Existência de dolo ou culpa;
- Histórico disciplinar do infrator;
- Reincidência;
- Circunstâncias do caso concreto;
- Risco gerado à integridade da organização.

4.4 Medidas Disciplinares Aplicáveis

Conforme a gravidade da infração, poderão ser aplicadas:

I – Orientação Verbal

Aplicável a situações de menor gravidade e caráter educativo.

II – Advertência Verbal

Aplicável a infrações leves ou primeiras ocorrências.

III – Advertência Escrita

Aplicável quando houver necessidade de formalização da ocorrência.

IV – Suspensão

Aplicável a infrações de maior gravidade ou em casos de reincidência.

V – Desligamento por Justa Causa

Aplicável nos casos previstos na legislação trabalhista e nas situações graves de violação às normas da empresa.

VI – Rescisão Contratual

Aplicável a terceiros, fornecedores e parceiros que descumprirem as normas de integridade ou obrigações contratuais.

VII – Comunicação às Autoridades Competentes

Quando a infração configurar ilícito civil, administrativo ou criminal.

4.5 Infrações Graves

Serão consideradas infrações graves, entre outras:

- Corrupção ou suborno;
- Fraude financeira;
- Desvio de recursos;
- Falsificação documental;
- Assédio moral ou sexual;
- Discriminação;
- Violação intencional de dados pessoais;
- Retaliação contra denunciante;
- Divulgação de informações confidenciais;
- Descumprimento deliberado de normas de segurança que coloquem vidas em risco.

Infrações graves poderão resultar diretamente em desligamento ou rescisão contratual, conforme aplicável.

4.6 Processo de Apuração

Sempre que necessário, a empresa poderá instaurar procedimento interno para:

- Receber denúncias ou relatos;
- Coletar evidências;
- Ouvir pessoas envolvidas;
- Elaborar relatório conclusivo;
- Recomendar medidas disciplinares.

As apurações poderão ser conduzidas pelo Comitê de Integridade, Recursos Humanos, Diretoria ou comissão designada.

4.7 Direito de Manifestação

O colaborador ou terceiro envolvido terá oportunidade de apresentar esclarecimentos e informações relevantes durante o processo de apuração, respeitando-se os princípios da ampla defesa e do contraditório.

4.8 Registro das Ocorrências

As medidas disciplinares aplicadas deverão ser registradas e arquivadas conforme os procedimentos internos da empresa.

Os registros deverão conter:

- Identificação da ocorrência;
- Data;
- Descrição dos fatos;
- Evidências disponíveis;
- Medida aplicada;
- Responsável pela decisão.

5. RESPONSABILIDADES

Alta Direção

- Garantir a aplicação desta Política;
- Assegurar imparcialidade nos processos de responsabilização;
- Apoiar a cultura de integridade.

Comitê de Integridade

- Apoiar investigações internas;
- Avaliar infrações relacionadas ao Programa de Integridade;
- Recomendar medidas corretivas e disciplinares.

Recursos Humanos

- Registrar ocorrências;
- Apoiar procedimentos disciplinares;
- Manter os controles e arquivos pertinentes.

Gestores

- Comunicar irregularidades identificadas;
- Aplicar medidas de sua competência;
- Apoiar investigações internas.

Colaboradores e Terceiros

- Cumprir as normas da empresa;
- Cooperar com investigações;
- Comunicar irregularidades por meio dos canais disponíveis.

6. MONITORAMENTO E CONTROLE

O cumprimento desta Política será acompanhado por meio de:

- Registros disciplinares;
- Indicadores de não conformidade;
- Auditorias internas;
- Relatórios do Canal de Denúncias;
- Investigações internas;
- Revisões periódicas dos procedimentos de integridade.

Os resultados poderão subsidiar melhorias nos controles internos e ações de treinamento.

7. PENALIDADES

Sem prejuízo das medidas disciplinares previstas nesta Política, o infrator poderá responder por:

- Responsabilidade civil;
- Responsabilidade administrativa;
- Responsabilidade trabalhista;

- Responsabilidade criminal;
- Obrigação de ressarcimento por danos causados à empresa ou terceiros.

As penalidades serão aplicadas observando-se a legislação vigente e os normativos internos da empresa.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política integra o Programa de Integridade da empresa e deve ser observada em conjunto com:

- Código de Ética e Conduta;
- Política Anticorrupção e Relacionamento com o Poder Público;
- Política de Conflito de Interesses;
- Política do Canal de Denúncias;
- Política de Gestão de Riscos;
- Política de Segurança da Informação e LGPD;
- Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente;
- Demais normativos internos aplicáveis.

Os casos omissos serão analisados pela Alta Direção e pelo Comitê de Integridade.

9. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Aprovada por: Diretoria Executiva da Empresa

Data de Aprovação: 05/2026

Versão: 01

Próxima Revisão: 12 meses após sua aprovação ou sempre que houver alteração legal, regulatória ou necessidade identificada pelo Programa de Integridade.