

A.S

ALMEIDA SANTOS

ADVOGADOS

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32_PC - Política De Consequências.Docx					

Sumário

Objetivos	3
Aplicação	3
Definições	3
Avaliação dos Eventos de Desvio de Conduta	3
Faltas Agravadas pela Reincidência	4
Faltas Graves	4
Medidas Disciplinares	5
Medidas Orientativas	5
Medidas Formais	5
Violações e Sanções Aplicáveis.....	6
Não Retaliação	6
Exceção	7
Das Disposições Finais	7

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32 PC - Politica De Consequências.Docx					

Objetivos

Definir os critérios e procedimentos a serem adotados na gestão de consequências, quando da ocorrência de algum desvio de conduta, desempenho insatisfatório ou descumprimento das normas e/ou do Código de Conduta por integrantes da **Almeida Santos**.

Esta Política está sujeita a revisões anuais, podendo ser revisada em periodicidade menor, caso necessário, em decorrência de alterações na regulamentação e/ou legislação aplicável ou, ainda, para refletir alterações nos procedimentos internos da **Almeida Santos**.

Aplicação

Esta política se aplica a todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação. Estão abrangidas no conceito de colaboradores Gerentes, Coordenadores e demais integrantes da empresa.

Fornecedores, associados, prestadores de serviço e clientes que se relacionem com a **Almeida Santos** devem ser informados das disposições desta Política e do Código de Conduta da **Almeida Santos**.

Definições

Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados neste documento, independentemente do gênero adotado e/ou se utilizados no plural ou singular:

- **Colaborador:** Todos os empregados, estagiários e sócios da **Almeida Santos**.
- **Retaliação:** Qualquer ato de represália, assédio, intimidação, ameaça, coerção ou discriminação contra o Integrante ou terceiro devido a denúncia ou investigação de uma denúncia de boa fé. Aqueles que testemunharem ou sofrerem retaliação são incentivados a denunciar esta conduta.

Avaliação dos Eventos de Desvio de Conduta

Em princípio, é atribuição do Gestor imediato a responsabilidade de aplicar medidas disciplinares junto ao integrante que cometeu qualquer desvio de conduta ou descumprimentos das suas responsabilidades. Para eventos de desvios de conduta, o Comitê de Ética deverá ser consultado sobre a devida medida disciplinar a ser aplicada.

Dois agentes atuam de forma direta na aplicação de medidas disciplinares relacionadas a desvios de conduta: **o Gestor imediato do integrante e o Comitê de Ética**.

O Comitê de Ética analisará os relatos de desvio de conduta e definirá as medidas disciplinares que serão adotadas. As deliberações serão compartilhadas com a Diretoria.

A relevância dos desvios de conduta (ou faltas) devem ser julgadas com base no impacto sobre as atividades da empresa e reincidência, embora tais critérios não esgotem as possibilidades, sendo o Comitê de Ética responsável pelo julgamento da relevância dos eventos, caso a caso.

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32 PC - Politica De Consequências.Docx					

Faltas Agravadas pela Reincidência

Neste tópico se encontram enumeradas, de forma exemplificativa, faltas que poderão ser graves o suficiente para o desfazimento do vínculo do seu autor com a **Almeida Santos**, ou, a depender da situação concreta, poderão assumir maior gravidade em caso de reincidência até alcançar a incompatibilidade funcional para o exercício de suas funções. Alguns exemplos dessas faltas:

- **Negligência ou Imprudência no desempenho da função:** embora esteja o integrante treinado e orientado para a posição, venha o mesmo a incorrer em erros que comprometam os resultados das áreas.
- **Desídia:** descumprimento habitual das obrigações elementares, tais como: a pontualidade, a assiduidade, a não dedicação ao serviço, como exemplos: constantes atrasos e/ou faltas, realização de atividades particulares durante o expediente, entre outras condutas.
- **Insubordinação:** descumprimento de uma ordem pessoal dada por um superior hierárquico. A ordem, entretanto, deve estar relacionada à atividade/resultado da área e estar dentro dos valores éticos e morais pregrados pela empresa, assim como, não deve transpassar nenhuma barreira legal.

Faltas Graves

Ato faltoso que, por sua natureza, assume tal gravidade que implica a adoção de medidas disciplinares mais incisivas e diretas, listando-se, algumas, a seguir, a título exemplificativo:

- **Descumprimento da legislação** aplicável às suas atividades profissionais e que exponha a **Almeida Santos** a contingências.
- **Atos de corrupção:** ato de corromper alguém ou algo, por meios considerados ilegais ou ilícitos, com a finalidade de obter vantagens ou benefícios próprios.
- **Ato de Improbidade:** ato praticado pelo integrante, em proveito próprio ou de terceiros, que lese o patrimônio da **Almeida Santos**. Exemplos: classificação propositalmente errada quanto à quantidade/utilidade/especificação de produto ou material, entre outros.
- **Conflito de interesses:** Participar de processo decisório em situação onde estaria impedido por possuir ligação com a outra parte (independentemente de ter se configurado benefício indevido) sem prévia comunicação ao seu respectivo superior e/ou ao Comitê de Ética. Ex.: Decidir processo competitivo para um determinado fornecedor que tenha como acionista ou gestor profissionais de seu relacionamento pessoal ou parentesco.
- **Falsificação ou Adulteração de Documento** (com ou sem impacto financeiro).
- **Fraude, desvios de ativos ou uso inapropriado de bens da empresa:** Recebimento de valores para facilitar a conquista de processo competitivo em favor de determinado fornecedor; desvio de recursos financeiros, roubo de ativos da **Almeida Santos**, entre outros.
- **Condenação Criminal:** envolvimento com condenação pelo Poder Judiciário à pena de prisão (reclusão ou detenção), transitada em julgado.

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32 PC - Política De Consequências.Docx					

- **Violação de Segredo da Empresa:** descumprimento da obrigação de fidelidade para com a empresa. Exemplos: revelar tecnologia em uso, revelar resultados de pesquisas ou planos estratégicos, entre outros.
- **Quebra de sigilo/confidencialidade:** descumprimento da obrigação de confidencialidade com informações sigilosas. Exemplos: divulgar, de maneira inapropriada, resultados de peças realizadas pela **Almeida Santos**
- **Abandono de Emprego:** faltas acima dos limites legais, sem nenhuma justificativa.
- **Conduta Profissional Anti ética** – Transgredir aos preceitos estabelecidos neste instrumento, no Código de Conduta da **Almeida Santos** e demais normativos adotados.

Medidas Disciplinares

A **Almeida Santos** sempre aplicará a medida disciplinar individualmente, mesmo que os fatos envolvam mais de um integrante, pois além dos fatores pessoais e individuais, há que se levar em conta o histórico trabalhista do integrante. Deve ser criteriosamente verificada a relação entre causa e efeito, ou seja, a relação do ato faltoso praticado pelo integrante com as consequências decorrentes desse ato.

A aplicação das medidas disciplinares deve ocorrer o mais próximo possível da época do acontecimento, ou seja, imediatamente, devendo o intervalo entre o acontecimento e a aplicação da medida ser o menor possível e justificado pelas etapas de conhecimento da ocorrência de apuração dos fatos e de definição da ação disciplinar aplicável. Sempre deve prevalecer a data em que a **Almeida Santos**, através de seus representantes, vier a tomar conhecimento do fato, independente da época da sua real ocorrência.

A medida a ser aplicada deverá ser proporcional ao ato faltoso praticado. Uma medida demasiadamente leve para a ocorrência apurada não produzirá o efeito desejado, enquanto que outra excessivamente rigorosa poderá produzir reação diversa do que a esperada.

Todas as medidas disciplinares aplicadas, sejam elas orientativas ou formais, devem ser registradas no dossiê do respectivo integrante, e deverão ser consideradas nas avaliações de desempenho e avaliadas como critério para progressão de carreira.

As medidas poderão ter as seguintes naturezas:

Medidas Orientativas

São medidas disciplinares que envolvem a orientação ao integrante sobre o seu comportamento, aplicáveis em casos de desvios de conduta de menor relevância e impacto para a empresa e não reincidentes. Nesse caso, o gestor imediato do integrante deve monitorar a reincidência e manter o Comitê de Ética informado sobre eventuais desvios de conduta adicionais do integrante, para que seja avaliada a adoção de medidas formais.

Medidas Formais

Advertência: registro formal da ocorrência e aplicação da advertência, mantendo o documento no prontuário do integrante.

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32 PC - Política De Consequências.Docx					

Suspensão: afastamento do integrante das suas atividades, sem remuneração. A duração da suspensão será definida diante do caso concreto a depender da gravidade da conduta.

Desligamento: motivada pela reincidência de várias práticas ou pela ocorrência de ato faltoso que resulte em perda de confiança no integrante, embora sem caracterizar uma Justa Causa.

Desligamento por Justa Causa: motivada pela ocorrência de ato faltoso grave, devidamente comprovada. Esta modalidade deverá ser sempre respaldada por um parecer Jurídico.

A área de Departamento Pessoal, através de seu representante, deve fornecer todo o apoio necessário em cada uma das ocorrências apresentadas, garantindo a observância dos princípios aqui definidos e os demais aspectos legais.

O gestor responsável deve identificar junto à área de Departamento Pessoal a existência de estabilidade (a exemplo de Aposentadorias/Sindicato/CIPA) dos integrantes e fazer constar estas informações no relatório sobre a ocorrência, para que possa ser realizada uma avaliação mais efetiva e posteriormente orientar sobre os procedimentos a serem adotados e evitar quaisquer demandas futuras contra a empresa.

Caso a estabilidade seja ocasionada por problema de saúde, o Gestor responsável deverá submeter o caso a análise da área de Departamento Pessoal, a qual deve definir os procedimentos a serem adotadas com o respaldo Jurídico necessário.

Violações e Sanções Aplicáveis

É responsabilidade de todos os integrantes comunicar qualquer violação e suspeita de violação aos requisitos desta Política, bem como as normas, políticas e procedimentos internos da **Almeida Santos**.

As comunicações de violação, identificadas ou anônimas, deverão ser feitas à:

Canal confidencial da Almeida Santos:

E-mail: confidencial@almeidasantos.com

Quando da comunicação das violações, deverá ocorrer a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, cabendo ao Comitê de Ética da **Almeida Santos** a tempestiva tratativa e remediação dos danos gerados.

As violações às normas, políticas e procedimentos internos da **Almeida Santos** podem resultar em severas penalidades disciplinares, civis e criminais para a empresa e seus Integrantes e/ou representantes envolvidos.

O Comitê de Ética analisará os relatos e definirá as medidas disciplinares que serão adotadas, conforme as diretrizes do Código de Conduta da **Almeida Santos**.

Não Retaliação

Conforme determinado no Código de Conduta, independentemente do suposto erro de conduta relatado, ou do método de relato, a **Almeida Santos** não tolerará retaliação contra qualquer pessoa que dê alguma informação de boa-fé sobre uma suposta violação do Código de Conduta, desta Política, de outras políticas aplicáveis ou de leis e regulamentações aplicáveis, independentemente dos resultados das investigações e das alegações pela empresa.

POP – Procedimento Operacional Padrão					A.S ALMEIDA SANTOS ADVOGADOS
Equipe: 17 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO					
Atividade: PC – Política de Consequências					
Elaborado por:	Aprovado por:	Publicado em:	Prox. revisão:	Ciclo:	ID:
SJV	JR	11/08/2023	11/08/2026	Anual	17.17
Nome do arquivo: 17.32_PC - Política De Consequências.Docx					

Exceção

Quaisquer exceções as regras aqui apresentadas devem ser aprovadas formalmente pelo Comitê de Ética da **Almeida Santos**.

Das Disposições Finais

Assim como a ética, a segurança deve ser entendida como parte fundamental da cultura interna da **Almeida Santos**. Ou seja, qualquer incidente de segurança subteme-se como alguém agindo contra a ética e os bons costumes regidos pela empresa.

Controle de Atualização

Versão	Data	Alterações
01	11/08/2023	Versão Inicial
01	11/08/2025	Versão Revisada