



Política de Medidas Disciplinares da Eqserv

1. OBJETIVO

O objetivo deste documento é estabelecer requisitos gerais para a tomada de decisão, envolvendo medidas disciplinares, após a apuração de fatos e/ou desvios de conduta, eventualmente ocorridos e que necessitem de correção conforme constante na Política Antissuborno e/ou Código de Ética e Conduta.

2. ABRANGÊNCIA

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

3. CONCEITOS

No âmbito deste documento são adotados os seguintes conceitos:

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

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

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

DENÚNCIA: É a comunicação de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Ética e Conduta da empresa, ao mecanismo de integridade, às leis e às Políticas e Procedimentos da **Eqserv** e às obrigações legais.

INFRAÇÃO: É toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Ética e Conduta da empresa, das Políticas e Procedimentos da **Eqserv** e das obrigações legais.

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

- f. Superioridade hierárquica do assediador;
- g. Repetição sistemática;
- h. Direcionalidade (uma pessoa é sempre a “escolhida”);
- i. Prolongamento das situações (semanas, meses ou anos);
- j. Degradação das condições trabalhistas.

ASSÉDIO SEXUAL: Toda insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas e pretensões com conotações sexuais no ambiente de trabalho. 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:

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

4. FUNDAMENTOS LEGAIS

- a. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- b. Código de Ética e Conduta da **Eqserv**;
- c. Programa de Compliance da **Eqserv**;
- d. Política Antissuborno da **Eqserv**;
- e. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal;
- f. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 - Lei de Conflito de Interesses;
- g. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Lei Anticorrupção;
- h. Decreto nº 8420, de 18 de março de 2015 - Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.



5. DIRETRIZES GERAIS E ESPECÍFICAS

5.1. Diretrizes Gerais

A **Eqserv** deve assegurar total sigilo, confidencialidade e proteção institucionais contra eventuais tentativas de represália aos denunciantes, conforme o seu Código de Ética e 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 **Eqserv** 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 tratar o risco e evitar a repetição do desvio e/ou irregularidade apurada, devendo os respectivos responsáveis assegurarem a sua pronta implementação. Quando comprovado o desvio de conduta, após a devida apuração, poderá o Gestor recomendar à Diretoria da **Eqserv** a viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos à empresa e responsabilizar os infratores penal, criminal e/ou civilmente.

5.2. Diretrizes Específicas

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

A **Eqserv** 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 outros tipos de assédios.

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

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

A **Eqserv** 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, além das medidas constantes neste documento.

5.2.2. Tipos de Medidas Disciplinares

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

Como prevê o Código de Ética e 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, ele deverá informar, a fim de registro, a área de Recursos Humanos;
- 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 Recursos Humanos, em duas vias (uma do colaborador e outra da **Eqserv**), contendo a exposição dos motivos da aplicação dessa medida. A via da empresa será guardada no histórico do colaborador;
- 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 e será registrada no histórico do colaborador;
- 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, 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 colaborador, mas corresponder à função pedagógica, sempre visando ao regular desenvolvimento do contrato de trabalho.

Amoral do empregado, nome, imagem, são patrimônios que devem ser respeitados pela **Eqserv** 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 colaborador, 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.

É vedado ainda retaliação, discriminação ou aplicação de medidas disciplinares aos colaboradores por:

- Recusar-se a participar ou declinar de qualquer atividade em relação à qual tenha razoavelmente julgado que haja mais do que um baixo risco de suborno que não tenha sido mitigado pela organização; ou
- Preocupações levantadas ou relatos feitos de boa-fé ou com base em uma convicção razoável de tentativas, reais ou suspeitas de suborno ou de violação da Política Antissuborno ou das Diretrizes do Sistema de Gestão Antissuborno (exceto nos casos em que o indivíduo participou da violação).

5.2.4. Dosimetria das Infrações

MEDIDAS DISCIPLINARES	DOSIMETRIA	INFRAÇÕES
ADVERTÊNCIA VERBAL	Baixa	Posturas e ações inadequadas ou eventuais prejuízos que possam causar à empresa
ADVERTÊNCIA ESCRITA	Média	Cometer assédio moral
		Preconceitos relacionados à raça, religião, classe social, sexo, orientação sexual, cor, estado civil, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação
SUSPENSÃO		Reincidência de possíveis condutas já advertidas por escrito
DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	Alta	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
		Cometer assédio sexual
		Agressão física a outro profissional da Eqserv ou de terceiros
		Corrupção, favorecimentos, lavagem de dinheiro, pagamento 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

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.

5.2.5 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. Tal fato será objeto de avaliação e poderá levar à aplicação de medidas administrativas, conforme determina a Política de Medidas Disciplinares da **Eqserv**.

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.

São José dos Campos, 28 de maio de 2021.

Aprovação:		
Elaborado por:	Aprovado por	Data
Felippe Pires	Letícia Mayara da Paixão	28/05/2021